



Universidad del Azuay

Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación

Escuela de Educación Especial

“Guía de estrategias de trabajo en equipo para mejorar el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Católica “Mariano Negrete” de la ciudad de Machachi”

Trabajo de graduación previo a la obtención del título de Licenciada en Ciencias de la Educación, Mención en Educación Especial y Preescolar

Autora: Martha Isabel Toledo Coraisaca

Directora: Mgst. Eulalia Tapia Encalada

Cuenca, Ecuador

2015

DEDICATORIA

Dios ha sido en mi vida el pilar fundamental, mi guía e inspiración esencial, a quien he dedicado los pequeños y grandes proyectos que he debido realizar; también dedico esta investigación a mis padres, quienes con su amor puro y sincero han querido ver en mí realizarse mis mejores sueños; al compañero de mis días grises y blancos, que con su amor y paciencia esta junto a mí, animándome, a ser cada día mejor; a mis hijos que con su amor y ternura han sido la fortaleza en el cansancio y paz en la turbulencia, y a todos quienes a su debido momento me supieron alentar para la culminación de mi carrera.

AGRADECIMIENTO

Los grandes pasos no se dan sin apoyo, por eso es meritorio hacer un reconocimiento especial y de agradecimiento a los directivos y personal de la Facultad de Filosofía de esta prestigiosa Universidad, quienes han estado siempre prestos a guiar mi proceso de formación, es así que designaron como tutora y guía del presente trabajo a la Magister Eulalia Tapia, quien con su sapiencia y dedicación ha estado presente en cada paso de este proceso, y ha sido para mí la mejor asesora en los momentos difíciles que he debido superar; de igual forma quiero agradecer a los sacerdotes directivos y personal docente de la Unidad Educativa Católica Mariano Negrete quienes hicieron posible el emprendimiento y culminación de este trabajo de investigación.

INDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTO	ii
INDICE DE CONTENIDOS	iii
INDICE DE ILUSTRACIONES.....	vi
INDICE DE TABLAS	ix
RESUMEN.....	xii
ABSTRAC	xiii

Introducción	1
--------------------	---

1 Capitulo I Trabajo en Equipo en las Instituciones Educativas.....	2
1.1 Introducción	3
1.2Conceptos de Trabajo en Equipo	4
1.3 Características	7
1.4 Factores que Pueden Poner en Riesgo al Trabajo en Equipo.....	8
1.4.1.- Confianza.-.....	9
1.4.1.1 ¿Cómo Demostrar Confianza en el Trabajo en Equipo?.....	12
1.4.2 Comunicación Asertiva	14
1.4.3-Complementariedad	20
1.4.4 Coordinación	22
1.4.4.1 Resolución de Conflictos	25
1.4.4.2. Estrategias para la Resolución de Conflictos.....	26
1.4.5 Compromiso.....	27

1.5 Importancia del Trabajo en Equipo.....	30
1.6. Calidad Educativa	32
1.7 Instituciones Educativas.....	34
1.8. Conclusión	36
2 Capitulo II Diagnóstico y Elaboración de la Guia de Estrategias de Trabajo en Equipo	37
2.1 Introducción	38
2.2 Universo de Estudio_2.3 Tamaño del Muestreo_2.4 Criterios de Inclusión	39
2.5 Criterios de Exclusión_2.6 Diagnóstico_2.7 Tabulación e Interpretacion de Datos	40
2.8.- Metodología	62
2.9 Guia de Estrategias Metodologicas	63
2.9.1 Presentación de la Guía.....	64
2.9.2 Objetivo.....	65
Taller 1 Introduccion al Trabajo en Equipo	66
Aplicación de la Encuesta.	67
Taller 2 Importancia del Trabajo en Equipo	68
Taller 3 Autoconfianza y Autoestima	73
Taller 4 Comunicación Asertiva	80
Taller 5 Confianza.....	86
Taller 6 Coordinación	94
Taller 7 Complementariedad.....	100
Taller 8 Compromiso	107
Taller 9 Desarrollo Personal.....	114
2.10 Bibliografía	121
2.11 Conclusiones	122
3 Capitulo III Aplicación de la Guia de Estrategias de Trabajo en Equipo	123

3.1 Introducción	124
3.2 Agenda de la Guia de Estrategias de Trabajo en Equipo	125
Taller 1_Evaluación de Conocimientos	126
Taller 2_Importancia del Trabajo en Equipo	127
Taller 3_Autoestima - Autoconcepto	129
Taller 4_Comunicación Asertiva	132
Taller 5_Confianza.....	134
Taller 6_Coordinación	141
Taller 7_Complementariedad.....	143
Taller 8_Compromiso	145
Taller 9_Desarrollo Personal.....	147
3.3 Conclusiones.	149
4 Capitulo IV Resultados	150
4.1 Introducción	151
4.2 Evaluacion Final.....	152
4.3 Estudio Comparativo_4.3.1 Introducción	173
4.3.2 Presentacion de Datos del Estudio Comparativo	174
4.4 Conclusiones	195
4.5 Recomendaciones.....	196
Bibliografía	198
Anexo 1 Formato de Encuesta Aplicada.....	201

INDICE DE ILUSTRACIONES

Fotografía 1 Autor: Martha I. Toledo C	2
Fotografía 2 Autor: Martha I. Toledo C.	37
Grafico1A Encuesta Inicial Autor: Martha I. Toledo C.	41
Grafico1B Encuesta Inicial Autor: Martha I. Toledo C.	42
Grafico 2 Encuesta inicial Autor: Martha I. Toledo C.	43
Grafico3 Encuesta inicial Autor: Martha I. Toledo C	44
Grafico 4 Encuesta inicial Autor: Martha I. Toledo C.	45
Grafico 5 Encuesta inicial Autor: Martha I. Toledo C.	46
Grafico 6 Encuesta inicial Autor: Martha I. Toledo C.	47
Grafico 7 Encuesta inicial Autor: Martha I. Toledo C.	48
Grafico 8 Encuesta inicial Autor: Martha I. Toledo C.	49
Grafico 9A Encuesta inicial Autor: Martha I. Toledo C.	50
Grafico 9B Encuesta inicial Autor Martha I. Toledo C.	51
Grafico 9C Encuesta inicial Autor Martha I. Toledo C.	52
Grafico10 Encuesta inicial Autor: Martha I. Toledo C.	53
Grafico 11A Encuesta inicial Autor: Martha I. Toledo C.	54
Grafico 11B Encuesta inicial Autor: Martha I. Toledo C.	55
Grafico 11C Encuesta inicial Autor: Martha I. Toledo C.	56
Grafico 12A Encuesta inicial Autor: Martha I. Toledo C.	57
Grafico 12B Encuesta inicial Autor: Martha I. Toledo C.	58
Grafico 12C Encuesta inicial Autor: Martha I. Toledo C.	59
Grafico 13 Encuesta inicial Autor: Martha I. Toledo C.	60
Grafico 14 Encuesta inicial Autor: Martha I. Toledo C.	61
Fotografía 4 Autor: Martha I. Toledo C.	66
Fotografía 5 Autor: Martha I. Toledo C.	68
Fotografía 6 Autor: Martha I. Toledo C.	73
Fotografía 7 Autor: Martha I. Toledo C.	80
Fotografía 8 Autor: Martha I. Toledo C.	86
Fotografía 9 Martha I. Toledo C.	94
Fotografía 10 Autor: Martha I. Toledo C.	100
Fotografía 11 Autor: Martha I. Toledo C.	107

Fotografía 12 Autor: Martha I. Toledo C.....	114
Fotografía 13 Autor: Martha I. Toledo C.....	150
Grafico 1A Encuesta Final Autor: Martha I. Toledo C.....	152
Grafico 1B Encuesta Final Autor: Martha I. Toledo C.....	153
Grafico 2 Encuesta final Autor: Martha I. Toledo C.	154
Grafico 3 Encuesta final Autor: Martha I. Toledo C.	155
Grafico 4 Encuesta final Autor: Martha I. Toledo C.	156
Grafico 5 Encuesta final Autor: Martha I. Toledo C.	157
Grafico 6 Encuesta Final Autor: Martha I. Toledo C.....	158
Grafico 7 Encuesta final Autor: Martha I. Toledo C.....	159
Grafico 8 Encuesta final Autor: Martha I. Toledo C.	160
Grafico 9A Encuesta Final Autor: Martha I. Toledo C.....	161
Grafico 9B Encuesta final Autor: Martha I. Toledo C.....	162
Grafico 9C Encuesta final Autor: Martha I. Toledo C.....	163
Grafico 10 Encuesta final Autor: Martha I. Toledo C	164
Grafico 11A Encuesta final Autor: Martha I. Toledo C.....	165
Grafico 11B Encuesta Final Autor: Martha I. Toledo C.....	166
Grafico 11C Encuesta final Autor: Martha I. Toledo C.....	167
Grafico 12A Encuesta final Autor: Martha I. Toledo C.....	168
Gráfico 12B Encuesta final Autor: Martha I. Toledo C.....	169
Gráfico 12C Encuesta final Autor: Martha I. Toledo C.....	170
Grafico 13 Encuesta final Autor: Martha I. Toledo C.	171
Grafico 14 Encuesta final Autor: Martha I. Toledo C.....	172
Gráfico 1A Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo C.	174
Grafico 1B Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo C.....	175
Grafico 2 Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo C.	176
Grafico 3 Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo C.	177
Grafico 4 Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo C.	178
Grafico 5 Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo C.	179
Grafico 6 Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo C.	180
Grafico 7 Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo C.	181
Grafico 8 Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo C.	182
Grafico 9A Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo C.	183

Grafico 9C Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo C.	185
Grafico 10 Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo C.	186
Grafico 11 A Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo C.	187
Grafico 11B Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo C.	188
Grafico 11C Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo C.....	189
Grafico 12A Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo C.	190
Grafico 11B Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo C.	191
Grafico 12 C Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo C.	192
Grafico 13 Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo C.	193
Grafico 14 Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo	194

INDICE DE TABLAS

Tabla 1A Encuesta inicial Autor: Martha I. Toledo C.....	41
Tabla 1B Encuesta Inicial Autor: Martha I. Toledo C.....	42
Tabla 2 Encuesta inicial Autor: Martha I. Toledo C.....	43
Tabla 3 Encuesta inicial Autor: Martha I. Toledo C.....	44
Tabla 4 Encuesta inicial Autor: Martha I. Toledo C.....	45
Tabla 5 Encuesta inicial Autor: Martha I. Toledo C.....	46
Tabla 6 Encuesta inicial Autor: Martha I. Toledo C.....	47
Tabla 7 Encuesta inicial Autor: Martha I. Toledo C.....	48
Tabla 8 Encuesta inicial Autor Martha I. Toledo C.....	49
Tabla 9A Encuesta inicial Autor: Martha I. Toledo C.....	50
Tabla 9B Encuesta inicial Autor Martha I. Toledo C.	51
Tabla 9C Encuesta inicial Autor: Martha I. Toledo C.....	52
Tabla 10 Encuesta inicial Autor: Martha I. Toledo C.....	53
Tabla 11A Encuesta inicial Autor: Martha I. Toledo C.....	54
Tabla 11B Encuesta inicial Autor: Martha I. Toledo C.....	55
Tabla 11C Encuesta inicial Autor: Martha I. Toledo C.....	56
Tabla 12A Encuesta inicial Autor: Martha I. Toledo C.....	57
Tabla 12B Encuesta inicial Autor: Martha I. Toledo C.....	58
Tabla 12C Encuesta Inicial Autor: Martha I. Toledo C.....	59
Tabla 13 Encuesta inicial Autor: Martha I. Toledo C.....	60
Tabla 14 Encuesta inicial Autor: Martha I. Toledo C.....	61
Tabla 1A Encuesta final Autor: Martha I. Toledo C.	152
Tabla 1B Encuesta final Autor: Martha I. Toledo C.....	153
Tabla 2 Encuesta Final Autor: Martha I. Toledo C.	154
Tabla 3 Encuesta final Autor: Martha I. Toledo C.	155
Tabla 4 Encuesta final Autor: Martha I. Toledo C.	156
Tabla 5 Encuesta final Autor: Martha I. Toledo C.	157
Tabla 6 Encuesta final Autor: Martha I. Toledo C.	158
Tabla 7 Encuesta final Autor: Martha I. Toledo C.	159
Tabla 8 Encuesta Final Autor: Martha I. Toledo C.	160

Tabla 9A Encuesta final Autor: Martha I. Toledo C.	161
Tabla 9B Encuesta final Martha I. Toledo C	162
Tabla 9C Encuesta final Autor: Martha I. Toledo C.....	163
Tabla 10 Encuesta final Autor: Martha I. Toledo C.	164
Tabla 11A Encuesta final Autor: Martha I. Toledo C	165
Tabla 11B Encuesta Final Autor: Martha I. Toledo C.....	166
Tabla 11C Encuesta final Autor: Martha I. Toledo C.....	167
Tabla 12A Encuesta final Autor: Martha I. Toledo C.	168
Tabla 12B Encuesta final Autor: Martha I. Toledo C.....	169
Tabla 12C Encuesta final Autor: Martha I. Toledo C.....	170
Tabla 13 Encuesta final Autor: Martha I. Toledo C.	171
Tabla 14 Encuesta final Autor: Martha I. Toledo C.	172
Tabla 1A Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo C.	174
Tabla 1B Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo C.	175
Tabla 2 Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo C.	176
Tabla 3 Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo C.....	177
Tabla 4 Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo C.	178
Tabla 5 Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo C.....	179
Tabla 6 Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo C.....	180
Tabla 7 Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo C.....	181
Tabla 8 Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo C.....	182
Tabla 9A Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo C.	183
Tabla 9B Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo C.	184
Tabla 9B Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo C.	184
Tabla 9C Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo C.	185
Tabla 10 Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo C.....	186
Tabla 11A Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo C.	187
Tabla 11B Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo C.	188
Tabla 11C Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo C.	189
Tabla 12A Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo C.	190
Tabla 12B Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo C.	191
Tabla 12 C Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo C.	192
Tabla 13 Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo C.....	193

Tabla 14 Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo C.	194
--	-----

RESUMEN

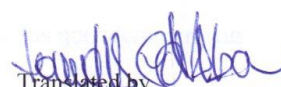
El presente trabajo de investigación va dirigido al personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Católica Mariano Negrete de la ciudad de Machachi, encaminado a evaluar y conocer acerca de trabajo en equipo, se realizó una encuesta inicial que fue la base de la elaboración de la Guía de Estrategias de Trabajo en Equipo para mejorar el desempeño profesional del personal. Posterior a la aplicación de la guía, se aplicó a los participantes una encuesta final para realizar un estudio comparativo con la primera encuesta, estos resultados demostraron el impacto de los talleres en docentes y directivos.

ABSTRAC

ABSTRACT

This research paper is aimed at teachers and administrative staff of *Mariano Negrete* Catholic School in the City of *Machachi* in order to know and evaluate their teamwork performance. First, we conducted an initial survey which was the basis for the development of a Strategy Teamwork Guide designed to improve the performance of the staff of professionals. After the application of the guide, we conducted a final survey to carry out a comparative study against the results of the first survey, demonstrating the impact of the workshops given to teachers and school principals.


UNIVERSIDAD DEL
AZUAY
Dpto. Idiomas


Translated by,
Lic. Lourdes Crespo

INTRODUCCIÓN

Ena, Delgado y Martin (2010) realizaron estudios sobre la persona y su inserción laboral; demostrando en su libro “Formación y orientación laboral” como a lo largo de la historia, el ser humano ha buscado formar parte de un grupo de personas que compartan sus intereses para juntos trabajar de manera organizada en miras al cumplimiento de sus objetivos. En varias instituciones y organizaciones a nivel nacional e internacional el trabajo en equipo se ha constituido en una fortaleza que encamina al éxito y surgimiento en la calidad y prestigio, donde todos aportan con sus capacidades y se esfuerzan por seguir la misma dirección apoyándose en los momentos difíciles.

Mediante este trabajo de investigación, se aspira fomentar en el grupo de docentes y directivos, la vivencia de un proceso de experiencias agradables centradas en una serie de estrategias que persiguen como fundamento la eficiencia del trabajo en equipo; tomando en cuenta que en ellas se integrarán a todos los participantes desde la naturalidad de sus personalidades, con miras a alcanzar la eficacia en el desempeño profesional mediante el respeto en la exposición de criterios, ideas y experiencias que enriquecerán el diario convivir teniendo como fortaleza el trabajo individual y el trabajo en equipo.

En el contacto diario con docentes, directivos, estudiantes y padres de familia he podido tener una visión clara de las fortalezas y debilidades que presenta de cada uno de ellos; entre las cuales se ha podido visualizar una necesidad fundamental que se expresa en los diferentes grupos de trabajo que es la de fomentar y motivar el trabajo en equipo, que permita mejorar las relaciones interpersonales, organización institucional y enfrentar los retos que proponen los estándares de calidad del milenio.

CAPÍTULO I

TRABAJO EN EQUIPO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS



Fotografía 1 Autor: Martha I. Toledo C

1.1 INTRODUCCIÓN

La vida profesional es un extenso abanico que nos abre la posibilidad de descubrir en los que nos rodean grandes capacidades y cualidades que resaltan cada día en un mutuo compartir aceptando a las personas que nos rodean y comparten nuestra jornada tal como son, más no como quisiéramos que sean; esta actitud nos lleva a demostrar compañerismo, sin condiciones ni exclusividades con el único afán de hacer del lugar de trabajo un sitio privilegiado, no solamente por el aporte económico que nos proporciona sino también por la oportunidad que nos brinda para crecer personal y profesionalmente.

Este capítulo, aborda temas fundamentales para el trabajo en equipo, proporciona amplia información, comparte el estudio y conocimiento de varios autores que han dedicado parte de sus vidas hasta dar al trabajo en equipo el lugar y la importancia que merece por ser la base del surgimiento social, el motor del progreso y el pilar fundamental de toda estructura socioeconómica.

1.2 CONCEPTOS DE TRABAJO EN EQUIPO

La aceleración desmedida de la tecnología que influye en la sociedad crea cada vez espacios centrados en la competitividad a todo nivel, llevando a los sectores productivos a realizar una selección minuciosa de su personal mediante la revisión prolija del currículo como también de sus aspectos personales y en ello su “aptitud polivalente y de adaptación para trabajar en conjunto como ente positivo mediante la capacidad que tenga para autoevaluarse en beneficio personal y del equipo”. (Pérez, 2006)

Al iniciar con el tema es importante recordar el significado de las palabras claves que a lo largo de este capítulo citaremos continuamente por ser el centro de esta investigación; en primera instancia tenemos la palabra:

Trabajo.- (Blanch Josep, Espuny, Gala y Atilés, 2003 pg. 28) citan al trabajo que como “concepto abstracto, refiere cualquier tipo de actividad productiva o generadora de valor económico y susceptible de intercambio mercantil”.

Una cita referente en la Web (Ramiro, 2015) lo señala etimológicamente como la “palabra derivada del vocablo latín “Tripalium” que se atribuía a una herramienta parecida a un cepo con tres puntas o pies que inicialmente se utilizaba para sujetar a los caballos para herrarlos; también se utilizaba como instrumento de tortura para castigar a los esclavos del siglo VI de ahí que tripaliare significa tortura o sitio de dolor”, se le asociaba también a la labor de parto; posteriormente este término se transforma a “*trabajo*” que significa esfuerzo, sufrimiento, sacrificio.

En el vocablo de los ingleses lo transformaron a “*travel*” y lo asociaban con un viaje agotador, pero posteriormente se lo aplicó solamente a viaje”; un concepto sociológico define al término trabajo como “la aplicación de esfuerzo físico o mental que tiene

como objetivo la producción de bienes y servicios para atender las necesidades humanas”. (Reinzk, 2001)

-Equipo.- etimológicamente en la Web el término procede del escandinavo “*skip*” que alude a la acción de equipar un barco, a esto se une el término francés “*equipage*” que designa a la tripulación o grupo de personas coordinadas que interactúan, discuten y piensan de forma coordinada y cooperativa para conseguir un mismo fin”. ((<http://etimologias.dechile.net>))

Analizando varios enunciados y estudios de diversos autores se puede citar a Ballenato (2005) quien en sus escritos sobre Trabajo en Equipo, menciona “El trabajo en equipo es una inversión a futuro, un pilar fundamental del progreso social, y del desarrollo humano; tanto personal, como académico y profesional, pero, en ocasiones, puede resultar especialmente difícil o complejo”. (Guillermo, 2005) Aquí el autor destaca una trascendencia del trabajo en equipo para el futuro, reconoce la importancia que constituye para la realización del ser humano en la sociedad.

En el módulo N° 9 publicado por la UNESCO en el año 2000 para el Programa de Formación y Capacitación del Sector Educativo del Ministerio de Educación Argentina sobre Trabajo en Equipo, nos dice; “Trabajo en equipo implica una interdependencia entre los integrantes de un grupo que comparten y asumen una misión; es importante destacar la individualidad en el desempeño profesional y personal que se convierte en complemento de funciones que activan el corazón de una institución”. (Ministerio de Educacion de Argentina, 2000)

En el Manual del Participante para Supervisores de *University Hospital & Service* en su libro 8 sobre Motivación y Trabajo en Equipo (2013) nos dice “Equipo es un conjunto de personas con talentos y habilidades complementarias directamente relacionadas entre sí que trabajan para conseguir objetivos determinados y comunes,

con un alto grado de compromiso, un conjunto de metas de desempeño y un enfoque acordado por lo cual se consideran mutuamente responsables.” (Service, 2013)

En el siguiente concepto se presenta un trabajo en equipo que ha superado sus dificultades, siguiendo los procesos, han logrado su madurez convirtiéndose en modelo para otras organizaciones, lo cual es motivo de orgullo por haber cumplido con las expectativas, por ende, brindan la seguridad de tener la fortaleza necesaria para situarse en un lugar adecuado sin temor a la competitividad.

Carme, (2002) Coordinadora del equipo de Educadores de la Escuela Cuna “NENESINENS” autores del libro “Trabajo en Equipo en los Centros Educativos”, nos enfatiza la importancia de cimentar en los docentes la virtud de la colaboración; es decir que sus actividades no se deben limitar al mero cumplimiento de su horario de clases con los estudiantes, sino involucra también la participación y sentido de pertenencia a la institución como base del surgimiento en donde no se puede dar cabida al:

- Aislamiento de los docentes bajo ninguna justificación
- A las imposiciones por parte de las autoridades
- A la saturación laboral e inconformidad salarial que pueden ser causa de una ansiedad profesional.

1.3 CARACTERÍSTICAS

Varios autores coinciden en que la necesidad del trabajo en equipo surgió simultáneamente de la necesidad de mejorar la calidad y eficiencia de un trabajo conjunto. La corta experiencia como administrativo y docente, permiten evidenciar lo complejo que resulta emprender seriamente el trabajo en equipo en las instituciones educativas ya que la convivencia diaria con seres humanos implica un grado aceptable de compromiso, tolerancia, capacidad para escuchar y sobre todo capacidad para manejar estrategias que permitan aprovechar e integrar los aportes que cada miembro ofrece en beneficio de un objetivo común.

Además exige disponer de buenas relaciones interpersonales, poseer cierto nivel de liderazgo, iniciativa y predisposición para adaptarse a los cambios; estas cualidades se vuelven fundamentales cuando se trata de alcanzar la complementación, una gran fortaleza que podemos encontrar en el desempeño profesional es la diversidad de criterios y puntos de vista ya que esto enriquece, las labores y por ende establece bases diferentes pero complementarias para enfrentar la competitividad.

Cuando una persona se proyecta a ser parte de un equipo complementario, es necesario presentarse tal como es; esto permite estar en contacto permanente y tener la posibilidad de aceptación en el equipo de trabajo. Para muchos, esto no es fácil debido a la influencia de situaciones y experiencias positivas y negativas que se encuentran guardadas en el inconsciente y que se reflejan en el momento menos esperado.

Entre las ventajas que se tienen al ser parte de un equipo multidisciplinar; (Alfaro, 1998) en su documental sobre “Características del Equipo Multidisciplinar” nos dice:

- “Las personas que forman parte de un equipo multidisciplinar son de distinta procedencia y el ser diferentes enriquece al equipo”.
- No se proponen competitividad sino todo lo contrario. Enriquecimiento.
- Todos son piezas claves en la participación de más personas.
- Tienen funciones diversas que convergen en una responsabilidad común.

- Minimizan las debilidades de cada uno y maximizan las posibilidades.
- Son un equipo y trabajan como un equipo.
- No se valoran las funciones en cantidades y categorías de importancia.
- Ningún miembro se excluye ni por timidez ni por vergüenza; aportan todos sus conocimientos.
- Ninguno de ellos puede crecer a costa de los otros.
- Se evalúa el rendimiento del equipo y no el lucimiento de unos pocos.
- Se arbitran los medios para trabajar a gusto
- Es un grupo que ofrece el derecho a discrepar, a equivocarse a rectificar.
- Cuando se trabaja en equipo hay que tener en cuenta muchos factores para que los resultados sean lo más favorables para el propio equipo.

1.4 FACTORES QUE PUEDEN PONER EN RIESGO AL TRABAJO EN EQUIPO

Haciendo una compilación de criterios de varios autores anteriormente citados, se menciona que los factores más puntuales que pueden poner en riesgo el trabajo en equipo son:

- Falta de planificación estratégica.
- El activismo que quiere sustituir a una programación inteligente.
- Escasa coordinación dentro del mismo equipo.
- Niveles de coordinación solo coyunturales.
- Diferencias sustanciales de criterios
- Competitividad en y entre equipos
- Ausencia de conciencia comunitaria en sus miembros.
- Falta de creatividad e iniciativa
- Ausencia de formación para el trabajo educativo y las deformaciones profesionales.
- Falta de confianza
- Falta de sensibilidad para detectar susceptibilidades.
- Incapacidad para escuchar atentamente y “leer” las insinuaciones.
- Falta de coordinación a nivel administrativo.

Además recomiendan profundizar en la comunidad educativa el conocimiento de cinco aspectos primordiales para trabajarlos a profundidad si se pretende tener éxito en el trabajo en equipo.

- Confianza.
- Comunicación Asertiva.

- Complementariedad.
- Coordinación.
- Compromiso.

1.4.1.- Confianza.-

La definición exacta citada por varias fuentes bibliográficas coinciden y la definen como la “seguridad o esperanza firme que tiene de otro individuo o de algo; también se trata de la presunción de uno mismo, del ánimo y vigor para obrar. Por ejemplo: “Este hombre no me inspira confianza, creo que no voy a aceptar el trato”, “Juan le dio su confianza y ella lo traicionó”, “Tengo la confianza necesaria para derrotar al rival”. Revisando términos similares traslucen: “voto de confianza”, “cuestión de confianza” menciones muy usadas en la política, para señalar en la primera mención a la atribución que recibe una persona para emprender una acción determinada y la segunda se atribuye a una reunión que se realiza entre representaciones más allegados al presidente para analizar su capacidad para gobernar.

Yarce,(2009) en su libro sobre “El Poder de los Valores” nos dice que “las crisis de confianza son uno de los síntomas más amenazadores de la estabilidad de las instituciones; con esas crisis, se afectan los valores más cercanos a ella: seguridad, credibilidad, lealtad, amistad y acogida o apertura hacia los demás, y pasan a primer plano los correspondientes antivalores: desconfianza, deslealtad, indisponibilidad incredulidad e indiferencia”.

A través de esta cita, Yarce, nos quiere decir que la confianza es la base de la estabilidad y del éxito en las instituciones, además nos presenta la relación entre confianza y autoestima es decir se debe partir de creer en uno mismo de valorarse para desde ahí establecer una relación adecuada con los demás, que tiende a crear en ellos esa seguridad en nosotros.

La confianza crea un lazo muy fuerte, que nos hace capaz de superar crisis muy difíciles, al pensar que al otro lado alguien espera algo de nosotros. Actúa la confianza como una expectativa que atraviesa la distancia y llega a mí en forma de ánimo y de

respaldo para sacar adelante un propósito. “Cuando tenemos confianza, lo único que necesitamos es un pequeño apoyo”. (Jorge Yarce, 2006)

La confianza se merece, se consigue al demostrar con hechos que los demás pueden depositar en nosotros esa seguridad o esperanza de que no lo vayamos a defraudar, de que pueden contar con nosotros siempre, dentro de los límites naturales y de las relaciones laborales o de amistad entre quienes están en relación de mando o de obediencia; sabiendo que la confianza es dar facilidades para que el uno mande y el otro obedezca; es hacer fáciles las cosas en apariencia o de verdad difíciles, pero que con buena voluntad y deseo de cooperar al bien de los otros se pueden alcanzar efectivamente los objetivos propuestos.

Yarce Jorge (2009) nos dice que “un clima de confianza es fruto común, pero siempre se hace presente en el papel de los líderes, aquellas personas que en la organización saben influir en forma positiva sobre las demás para conseguir que depongan las actitudes que dificultan la confianza y abran las puertas de la comunicación asertiva y de la conducta proactiva optimista y esperanzada; todo lo contrario, un ambiente de recelo, de inseguridad, donde las relaciones temperamentales, dominan sobre el equilibrio emocional y la forma razonada y serena de afrontar los problemas”.

Entonces es bueno interiorizar que cuando queremos mantener el clima de confianza pero algún miembro nos defrauda o defrauda al equipo, hay que “cerrar la brecha” enseguida sin minimizar la importancia del hecho pero reforzando la motivación para no dar pie atrás a los logros obtenidos respaldando la fidelidad, fortaleza y firmeza del resto de integrantes.

Yarce nos comparte sugerencias para fomentar la confianza en el trabajo en equipo empresarial que bien las podemos acoger en las instituciones educativas:

1. “Tratar a todo el mundo con amabilidad y respeto, sin familiaridades.
2. Exponer con precisión y claridad las reglas del juego, es decir, lo que se quiere que sean los parámetros de la convivencia y del desenvolvimiento de los empleados en relación a los clientes, con los jefes y entre ellos mismo.
3. Mantenerse disponible y accesible para que la gente vea que la comunicación es multidireccional y sus canales están abiertos de modo permanente.
4. Saber mandar sin hacer sentir el peso del mando sino la ayuda a los demás, para que no pierdan de vista sus obligaciones, de modo que uno se olvide de

- que es quien manda (en cuanto a sentir demasiada esa investidura), pero sin dejar que ellos lo olviden, estando muy cerca de sus problemas.
5. Ejercer la autoridad con mayor apoyo en el prestigio y en el servicio que en el poder.
 6. Poner atención a lo que las personas hacen bien más que a sus errores, pero ayudarlas a corregirlos.
 7. Iniciativa, recursividad y persistencia, son valores que generan en los demás confianza hacia uno.
 8. La confianza en todos los miembros de una empresa, es siempre la demostración de que lo primero en ella son las personas.
 9. Recordar que las organizaciones más exitosas, se mueven al impulso del ejemplo y los valores que expanden sus directivos, no al compás del látigo de los administrativos, financieros o técnicos.”

Con esto, se puede extraer frases que las podemos considerar como fundamentales o claves para lograr la confianza en el trabajo en equipo como las que nos propone (Turienzo, 2011):

- “Mantener la alerta en cuanto surja una pequeña crisis de confianza, ya que esta se puede considerar como un síntoma amenazador de la estabilidad en familias, organizaciones, instituciones y todo tipo de empresas.
- Recordar siempre que la confianza refuerza los eslabones de la cadena organizacional y permite superar las crisis ya que crea un sentido especial de pertenencia al equipo.
- La confianza, al igual que todas las virtudes, se aprende de los ejemplos y valores de quien las vive.
- El clima de confianza es fruto del esfuerzo común, pero se hace más evidente en el papel de los líderes.”

La confianza puede reforzarse o debilitarse en medida de las acciones de las personas porque quien confía elimina parcialmente la duda sobre las acciones de los otros, supone, que el otro conoce sus labores y actuaciones que hacen más llevaderas las relaciones interpersonales; si aplicamos a nuestra realidad, diremos que la base del trabajo en equipo es la confianza, pero hay que demostrarla y trabajarla diariamente para hacerla visible, mediante un compartir de información, solicitudes, aceptación de promesas, coordinación de acciones y organización con todos; para conseguirla, cada integrante debe tener la convicción de que está realizando bien su labor y saber que sus compañeros lo hacen de la misma manera.

Aunque esto no sea novedoso teóricamente; el proponerse conocer más sobre el tema, seguir sus recomendaciones y analizar sus reflexiones deben ser nuestro distintivo institucional porque su práctica propone una verdadera transformación, y un trabajo diario por parte de todos para acrecentar la confianza como una habilidad, sentimiento y valor personal, reconociendo las limitaciones y también las virtudes paulatinamente y con mucha humildad hasta descubrir que nunca se acaba de aprender y que este proceso puede resultar fácil si somos constantes en cumplir este objetivo.

En los ambientes laborales la confianza se vuelve primordial para mantener estabilidad en las relaciones interpersonales a sabiendas que esto se convierte en el bálsamo que acrecienta el rendimiento, permitiéndole a la persona actuar con libertad, buscar las mejores estrategias y hacer más efectivo su desempeño profesional. Una de las estrategias para conseguirla es el sincerarse con uno mismo; el término hace referencia a la capacidad que cada persona debe tener para presentarse tal como es; esto permite a las personas que están en contacto permanente la posibilidad de aceptación, comprensión y cariño, por eso es necesario que demos un espacio para enfrentar con madurez aquello que puede estar reprimido en nuestro interior y que puede influir en el desempeño profesional.

1.4.1.1 ¿Cómo demostrar confianza en el trabajo en equipo?

Senge, (1999 pg.50) en su libro “La Danza del Cambio”, nos sugiere tomar en cuenta los siguientes puntos como medios para demostrar confianza en el trabajo en equipo:

- Solucionar las cosas “en pequeño”, antes que tomen cuerpo y buscando las mejores estrategias de solución.
- Evitar ataques frontales.- fomentando un clima de seguridad en donde los compañeros gradualmente vayan sintiendo confianza recíproca, se debe tener en cuenta que esto necesita tiempo y dedicación sabiendo que lo esencial en cualquier proceso de aprendizaje es la confianza aunque solo se puedan crear condiciones que lleven a ella .

- Dar ejemplo de apertura.- Peter Sange, (1999) Carroll Phil (1960) dice: “La vulnerabilidad es un elemento muy importante del liderazgo”. La verdad es que nuestras faltas están siempre presentes dígame lo que se diga, y si uno trata de esconderla de la vista de los subalternos, destruye la capacidad de ser consecuente. Si no tiene un compromiso fundamental de decir la verdad, no puede dirigir. Y decir la verdad es mucho más difícil que simplemente no mentir.
- Aprender a ver la diversidad como un activo. Es decir respetar la individualidad de cada persona y darle la oportunidad de ser escuchado, saber escuchar el lenguaje verbal y no verbal, también debemos recordar que las destrezas son importantes.- como seres humanos necesitamos de estímulos para levantar la autoestima, es necesario que la autoridad apoye constantemente a sus subalternos para desarrollar conciencia de sus propios actos y de la manera como estos son vistos.
- No actuar en forma contraproducente.- Cuando el ambiente laboral esta tensionado o se presenta ansiedad, se debe dar un tiempo fuera para no acrecentar esta situación, no juzgar o acusar a alguien sin haber tenido la oportunidad de profundizar y argumentar en el tema.

El gerente de lácteos Saputo con reconocimiento a nivel mundial, (Lino Saputo, 2008) en una entrevista menciona que desde sus orígenes se han esforzado por mantener la cultura que distingue a su empresa, dando una importancia fundamental a sus principios que les permitieron crearla hace más de 50 años, los valores que los distinguen son el respeto, la confianza y la lealtad, la importancia del trabajo en equipo, la voluntad de crecer, y la calidad se han mantenido intactos, están convencidos que los valores y los principios que han venido manteniendo, son fundamentales para el éxito, por esta razón no escatiman recursos cuando se trata de contratar empleados que compartan estos valores, en la empresa poco importa el puesto que se ocupe pues ofrece apoyo y oportunidades a todos los empleados a fin de que puedan alcanzar los objetivos de su carrera, además les da la oportunidad de compartir nuevas ideas y

buscar lo mejor en la pasión de su trabajo, reconocen que el éxito logrado es gracias a la apertura que la empresa les ha brindado, se sienten orgullosos de contar con gente talentosa, preparada y dedicada.

Steve Jobs, (2012) de Apple en una entrevista realizada por un canal de televisión en E.E.U.U. menciona que el éxito de la industria Apple está en el trabajo en equipo que depende de la confianza en los demás, cada uno hace su parte sin requerir supervisión, lo hace verdaderamente bien, y son muy buenos en lo que hacen, todos trabajan simultáneamente en eso, se mantienen muy actualizados, para no ceder paso a la competencia, en las reuniones buscan nuevos productos con lo mejor del mercado.

1.4.2 Comunicación asertiva

David Isacks, (2007) En su libro sobre Teoría y Práctica de la Dirección de los Centros Educativos define a la comunicación como: “Un proceso dinámico de intercambio de acciones, pensamientos y sentimientos entre las personas que componen la organización que tienden a compartir, proteger y reforzar algo valioso en las relaciones, aumentando así la calidad de las mismas durante el transcurso del tiempo”. Richard Wellins, Willam Byham y Jeanne Wilson; (2003) Afirman en su libro “Equipos con Carta Blanca” que la comunicación se refiere al estilo y extensión de las interacciones tanto entre los miembros como los que están fuera del equipo, también se refiere a la manera en que los miembros manejan los conflictos, toman decisiones e interaccionan a diario.

Los centros educativos giran en torno a las relaciones humanas en donde el pilar fundamental es la comunicación en sus diferentes expresiones ya sean oral, gestual o escrita en donde diariamente fluye mucha información la misma que se puede convertir en comunicación cuando es compartida con alguien más y cumple con las normas establecidas. Según (Hoftadt Román, 2005, pg 10-12) en su texto sobre “Habilidades de Comunicación” refiere a los siguientes aspectos como los elementos claves de la comunicación:

*Emisor.- es quien toma la iniciativa para la comunicación. Es necesario ser claros y precisos en lo que se desea transmitir,

*Receptor.- alude este término a la persona que recibe el mensaje; es importante tener la capacidad de escuchar aún cuando los criterios expuestos no se emparejen a los míos o cuando este proceso me cause malestar y tenga que debatirlo.

*Mensaje.- es el conjunto de ideas que se transmiten mediante códigos, imágenes, claves etc. es importante tener en cuenta que el mensaje debe ser elaborado con tal prolijidad que exprese exactamente lo que se desea, sin ocasión para interpretaciones dobles o perfiladas de acuerdo a los intereses personales.

*Códigos.- es el conjunto de claves plenamente reconocidos por el emisor y el receptor, sirven para expresar las ideas que se desea transmitir.

*El Canal.- Es la línea a través del cual se emite el mensaje. Supone un soporte de información que actúa como línea de transmisión.

*El contexto.- es la situación concreta en la que se desarrolla la comunicación.

*Los Ruidos.- son todas las alteraciones que se producen en la transmisión del lenguaje.

*Los filtros.- conocidos también como barreras mentales que surgen de las experiencias previas que tengan el emisor y el receptor.

*Feedback.- es la información que regresa del emisor al receptor sobre su propia comunicación.

Etimológicamente, Cristina Muñoz, Crespi, Angrehs,(2011 pg. 37-39) en su obra sobre Habilidades Sociales, menciona que la palabra asertiva proviene del latín “*assereren*” y quiere decir afirmar de la certeza de una cosa, en cuanto a la comunicación, define como un comportamiento o actitud comunicacional en donde la persona ocupa su espacio conscientemente, es muy oportuno, directo y equilibrado, sin agredir ni someterse a la voluntad de otras personas, tiene la finalidad de expresar sus ideas con libertad, expresa su criterio defendiendo los legítimos derechos sin premeditarse a herir o perjudicar; mantiene siempre un equilibrio entre las emociones, la ansiedad, el sentimiento de culpabilidad y el coraje”.

Lograr esta cualidad es un tanto complejo ya que involucra tener tal firmeza en las decisiones para no llegar a la pasividad ni que otros sobrepasen las resoluciones pero que tampoco se demuestre nepotismo. Las personas que alcanzan niveles aceptables

en este valor tienen la capacidad de guiar a los grupos de manera sencilla pues el respeto los caracteriza; en un ensayo de (Juan Celis Maya, 2015) experto en desarrollo emocional nos ilustra lo antes mencionado con un ejemplo:

“Estás en un restaurante, y pides una comida sin cebolla. El mesero sin embargo, te trae justo la comida que pediste, pero haciendo caso omiso a tu advertencia, y solicitándola al chef con abundante cebolla. Una persona pasiva, aceptaría la comida con gusto, y la consumiría incluso si no es de su agrado. Una persona agresiva (el otro extremo de la asertividad) se enojaría y trataría mal al mesero, al chef y a todo el que esté cerca. Sin embargo, una persona asertiva, no se dejaría llevar, ni por la ira, ni por el criterio de otros. De forma muy educada, le haría saber al mesero que su pedido no fue entregado a satisfacción, y solicitaría lo cambiasen”.

La comunicación asertiva, es un aliado en las circunstancias difíciles ya que nos permite establecer lazos de confianza de unos a otros, por eso es necesario ser claros en nuestra comunicación teniendo en cuenta los pasos que varios autores entre ellos Hofstadt Roman (2013), Ocampo Noel (2006) Anibal López (2015) nos proponen:

- Comunicar en primera persona; es decir expresar las cosas como yo los miro, expresar mi idea, mi criterio, mis gustos y argumentar siempre lo que voy a exponer caso contrario pasaría por manipulador.
- Tener la suficiente madurez y capacidad para reconocer los errores y tener la suficiente prudencia, tino y caridad para decir a los demás los suyos.
- Mantener ante todo los valores de modestia y respeto con aquellos que no estén de acuerdo con lo que diga aunque sepa que no tienen la razón es necesario respetarlas siendo tolerantes.
- No se debe tomar la resistencia en planos personales pues la discrepancia puede ser a las ideas más no a la persona; se debe tener la seguridad que la comunicación asertiva logra una persona por convicción y moral más no por rivalidad.
- Revisar constantemente en que aspectos se está descuidando para mejorar la relación con los demás sin perder de vista aquella parte que cada ser debe mantenerlo como patrimonio inviolable; que es lo que quiero, que es lo que creo y hacia donde miro.

“La asertividad es la expresión de una sana autoestima ” (Olga Castanyer, 2001)

Esta frase nos enseña cómo debemos mantener el equilibrio en nuestras expresiones ya que esto constituye un reflejo del amor, respeto, confianza y valor que cada persona nos damos dentro de los parámetros aceptables socialmente y sin exageraciones.

(Jhon Maxwell, 2003 pg 4-12), en su libro “Las 17 leyes incuestionables del Trabajo en Equipo, nos dice: “Todo equipo debe aprender a aprender a desarrollar la comunicación en cuatro áreas”:

1.- Del líder a los compañeros del equipo.- Menciona como único instrumento multiuso del liderazgo, la comunicación; aludiendo que el liderazgo surge y cae con la comunicación, si un líder no se comunica no podrá dirigir con eficacia; por eso hace referencia a Jhon Maxwell quien obsequia a los líderes tres normas mientras se comunica con los subalternos:

- a) Sea coherente.- Nada frustra más a los miembros del equipo que los líderes no logren organizar sus mentes.
- b) Sea Claro.- su equipo no puede obrar si no sabe lo que Ud. quiere. No intente deslumbrar a nadie con su inteligencia, impresionelos con su simple franqueza.
- c) Sea Cortés. Todos merecen que se les muestre respeto, no importa cuál sea la posición de ellos.

2.- De los compañeros del equipo al líder.- Los buenos líderes no deben esperar que sus subalternos digan si a todo, ellos buscan una comunicación sincera y directa con todos. Sam Goldwyn (1989) dentro del libro de (Jhon Maxwell, 2003 pg 4-12) bromeando, mencionó “Quiero que mi gente diga lo que piensa y sea sincera aunque le cueste el empleo” Entre los valores que se debe fomentar está también el respeto.

3.- Entre los compañeros del equipo.- Para que un equipo experimente el éxito, todos los miembros deben comunicarse por el bien común, teniendo en cuenta que esto significa, apoyarse mutuamente sin preguntar ¿Qué puede el equipo hacer por mí? Más bien debemos preguntarnos ¿Qué voy a hacer por mi equipo? Recordemos que para recibir es necesario dar.

4.- Estar actualizados.- es decir no revivir viejos problemas y resentimientos ya que esto impiden la unión. (BabeRuth, 1895-1948) famoso jugador de béisbol

estadounidense decía a sus entrenadores: “La forma en que un equipo juega en su conjunto determina el éxito. Usted puede tener el mayor grupo de estrellas individuales en el mundo, pero si no juegan juntos el club no va a valer la pena un centavo.”

Como complemento de lo expuesto, (Cisneros, 2012) asesor empresarial; nos da lineamientos para mejorar la comunicación a lo que les llama las cuatro llaves para mejorar la comunicación y las divide en dos grandes grupos:

1.-Comunicación externa.- Nos dice que el ser humano en su comunicación y en sus actos refleja lo que vive internamente, por ejemplo manifiesta que; si una persona piensa que el trabajo es una maldición eso lo vivirá todos los días; estará batallando por trabajar cuando realmente lo podemos vivir como la máxima oportunidad para nuestro desarrollo profesional y a más nos compensa con el sustento diario por nuestra labor. Con esto el Dr. Cisneros, nos motiva a realizar un cambio positivo a nuestra manera de pensar para poder expresarnos positivamente en nuestras relaciones interpersonales ya que siempre giraremos en torno a nuestros pensamientos dominantes.

Siguiendo las recomendaciones del Dr. Cisneros para mantener una comunicación asertiva es necesario clarificar el uso de la palabra no y de la negación en su significado global; por ejemplo en nuestro entorno se utiliza el “no” acompañado de un verbo para pedir algo, esto produce un bloqueo a nuestro cerebro ya que capta primero el verbo. Por ejemplo, a un niño le pedimos no corras, y el niño corre. Por eso debemos utilizar bien nuestro lenguaje así, si alguien nos grita debemos decirle que baje la voz o algo similar pero sin utilizar el no.

También nos recomienda tener un sentido de positivismo frente a la vida para demostrarlo en el dialogo ya que un lenguaje negativo crea situaciones y conductas negativas esto nos ayudará a trabajar diariamente para perseverar en las pruebas y a luchar por los éxitos a los que todos estamos llamados.

En la misma conferencia el Dr. Cisneros refiere como debe ser un líder de su entorno y su comunicación:

*Sinvergüenza.- que exprese sus ideales y proponga con firmeza, sin temor alguno su visión y el sueño que desee realizar.

*Vago.- que se dé tiempo para pensar, para ser creativo, pueda dar su tiempo para escuchar y comprender a los demás.

*Irrespetuoso.- que sin temor de quedar mal ante los demás exprese su verdad y con profunda humildad aprenda con la opinión de los otros cuando está equivocado.

*Soñador.- que deje volar su imaginación y se atreva a intentar lo imposible.

*Apasionado.- que se entregue a vivir sin límites cada hora de su existencia, que viva cada instante como el más importante de su vida y convierta cada fracaso en victoria.

Entre otros aspectos citados por varios autores como Hofstadt Roman (2013), López Aníbal (2015) que favorece la comunicación asertiva en las instituciones se encuentran:

*Identificar y tener claro cuáles son los objetivos personales e institucionales; teniendo en cuenta que en los diccionarios encontramos que “objetivo significa fin al que aspira llegar y meta que se pretende lograr; el objetivo es lo que impulsa al individuo a tomar decisiones o perseguir sus aspiraciones como el fin específico al que hay que llegar independientemente de juicios personales”.

* Saber si mis objetivos se ligan al de mi trabajo, teniendo en cuenta que el objetivo impulsa al individuo a tomar decisiones o perseguir sus aspiraciones como el fin específico al que hay que llegar independientemente de juicios personales.

* Formación de objetivos personales.-La vida del ser humano desde el momento de su concepción está compuesta de una serie de caracteres bio-psico-sociales y ambientales que influyen directa o indirectamente en el desarrollo de los objetivos que un individuo se plantee.

En el desarrollo profesional con respecto al desempeño docente David Isaacs, (2008) nos dice: “Todo educador debe saber a dónde se dirige, no para manipular o coaccionar a los estudiantes a que le sigan, sino porque así estará realizando un trabajo humano con estilo personal. El grado en que permita a los alumnos seguirle o dejar de hacerlo;

dependerá de su capacidad de respeto pero sabiendo que no puede divorciar su hacer y su ser. ”

Para concluir es necesario conocer los objetivos institucionales, que de acuerdo al Plan Decenal establecido en el 2006 cita como objetivo general del sistema educativo ecuatoriano: “Garantizar la calidad de la educación nacional con equidad, visión intercultural e inclusiva, desde un enfoque de los derechos y deberes para fortalecer la formación ciudadana y la unidad en la diversidad de la sociedad ecuatoriana”.

Actualmente a nivel mundial se analizan varias formas que ayuden a mejorar la calidad educativa y entre ellos se establecen que solamente los buenos docentes son partícipes de este ideal.

1.4.3-Complementariedad

Realizando un recorrido por la historia de la humanidad se puede evidenciar que desde siempre el ser humano ha hecho uso de la complementariedad para lograr sus objetivos en la búsqueda de bienes comunes; aportando cada uno con su forma de ser, su capacidad profesional y su experiencia. Así se han formado muchas instituciones con esfuerzo humano para el servicio de la humanidad, de la tecnología, de la protección y cuidado del planeta etc. No obstante, en esto debemos identificar claramente lo que es un equipo de trabajo y lo que es trabajo en equipo.

Ruth Bayas Cevallos, (2008) nos señala la diferenciación entre equipo de trabajo y trabajo en equipo. “El primero es el conjunto de personas asignadas –de acuerdo a sus habilidades y competencias específicas– para cumplir una determinada meta. Mientras tanto, el trabajo en equipo se refiere a la suma de estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr metas propuestas”.

Patricial Viel, (2009 pg 114-115) en su libro sobre Gestión de la Tutoría Escolar, nos aclara que “No es lo mismo pensar en un tutor para llevar adelante las tareas de tutoría

que en un equipo; se debe tomar en cuenta el no asignar funciones y tareas propias de un equipo a una persona, pero el conocimiento de las fortalezas, capacidades y necesidades de cada miembro del equipo, permiten el funcionamiento complementario.”

Esto nos lleva a clarificar uno de los fundamentos del trabajo en equipo; mencionando que si a cada miembro se asignó el dominio de una parte del proyecto institucional de acuerdo a sus capacidades y carencias, es obvio que se requiere de todos los conocimientos, experiencias, competencias e intereses de los demás miembros para responder positivamente ante las demandas de trabajo conjunto; manteniendo las características propias de nuestra personalidad sin que esto nos lleve a formar grupos de criterios comunes ya que el éxito está en la complementariedad y la coordinación para sacar adelante a la institución.

Viel P. (2009) expone los requisitos para que la complementariedad se haga efectiva en un trabajo en equipo:

- Planificación.- Porque según su criterio es indispensable para realizar con eficiencia las atribuciones encomendadas.
- Coordinación.-tomando en cuenta que su importancia depende del grado de integración y complementariedad.
- Seguimiento.- ya que el trabajo en equipo se liga a la calidad y a su vez requiere de procesos que involucren error y mejoramiento.

Aguilar MJ y Andre E, (1993) Dicen: “Si hubiese que elegir una palabra que designe lo sustancial del equipo, sería Complementariedad” esto hace referencia a la acción conjunta y la ayuda mutua del trabajo en equipo, “exige e implica que cada uno comprenda y sobretodo practique la complementariedad”. El diccionario enciclopédico de estrategias empresariales (2003), identifica a la complementariedad como sinónimo de sinergia y cooperación que significa “La acción de dos o más causas cuyo efecto es superior a las causas individuales”.

En el diccionario de la lengua española (2014) se encuentra que complemento significa “palabra o grupo de palabras que depende sintácticamente de otro elemento de la oración”.

Tomando en cuenta estas definiciones la colaboración se convierte en base de la complementariedad, ya que es el único camino que nos ayudará a superar los retos competitivos que la sociedad nos presenta, no obstante el aporte de cada miembro del equipo, se ha convertido en el componente integral del producto final que involucra una gran madurez emocional permitiéndonos mirar más allá de las máscaras y apariencias para poder comprender los sentimientos más profundos que motivan al comportamiento de una persona en el trabajo; esto, significa mantener un control sobre los impulsos que nos llevan a actuar sin pensar.

David Rayback,(1998 pg 42) nos dice que complementariedad, significa “tener disciplina interior suficiente, para oír lo que se comunica a un nivel más profundo y solo después reaccionar con decisión e integridad, teniendo en cuenta los efectos a largo plazo más que los beneficios rápidos y fáciles; significa intentar comprender porque sus compañeros hacen lo que hacen, fuera de las apariencias superficiales”.

Relacionando lo citado, con la realidad de la Unidad Educativa Católica Mariano Negrete, manifestaré que en esta institución el macro equipo está conformado por 42 docentes, de ellos se derivan los micro equipos de acuerdo a las necesidades del trabajo como son: Administrativos y Docentes; a su vez, se derivan equipos de acuerdo a su área profesional: Lengua, Matemática, Sociales, etc.; además se ha conformado otros equipos destinados a cumplir las comisiones de deportes, pastoral, social, etc.

1.4.4 Coordinación

En la publicación de la (Editorial Vértice, 2008) titulada “Coordinación de Equipos de Trabajo” (2008) encontramos que el término hace referencia a la acción de organizar, planificar, todas las tareas que forman parte de un proceso cuya finalidad se encamina a generar resultados positivos medibles de acuerdo al alcance de los objetivos comunes. En el texto sobre Coordinación de Equipos de Trabajo; Ed. Vértice (2008)

hace referencia a la coordinación como una parte fundamental en la vida de las organizaciones ya que es importante emprender los proyectos en forma organizada para cumplir con los objetivos propuestos.

Las claves que se deben tener en cuenta para lograr el éxito en la organización de centros, nos propuso (Max Weber, 2001) en su publicación realizada, dos años posteriores a su muerte, y aún en la actualidad sirven de base para comprender los elementos organizacionales:

1. “La división del trabajo de acuerdo con la especialización funcional.
2. Un sistema de jerarquía bien definido.
3. Un sistema de reglas que recogen los derechos y deberes de los trabajadores.
4. Un sistema de procedimientos para resolver cualquier situación problemática.
5. Relaciones interpersonales impersonales.
6. Selección y promoción basada en la competencia técnica.”

La coordinación es un elemento básico de la vida humana, porque en su trayectoria es muy valiosa no solamente por lo que realizamos sino por la forma en que lo hacemos; nos exige un cierto grado de coherencia entre lo personal y lo profesional por mantener continuo contacto con seres que se encuentra en procesos de formación y sus representantes quieren mirar en los docentes y directivos personas ejemplares para el proceso enseñanza – aprendizaje de sus hijos.

La coordinación no es una actividad exclusiva de la parte administrativa; ya que todos necesitamos de ella para un buen desempeño profesional en nuestro lugar de trabajo; se presentan muchas situaciones que involucran la puesta en marcha de actividades para lograr los objetivos comunes establecidos en la asignación de roles y que cada miembro desempeña buscando estrategias para emprender sus proyectos en bien de la comunidad educativa; esto permite proyectar una buena imagen personal y colectivo a la sociedad del entorno.

Al respecto el empresario Japonés, (Kasuga, 2011), en una de sus conferencias magistrales en México dirigida a un grupo de estudiantes empresarios el 6 de

diciembre del 2011 y publicada el 5 de febrero del 2013, nos dice que “para tener una empresa, institución, familia o país de calidad; la coordinación debe centrarse en la formación seres de calidad, para lo cual es fundamental seguir cuatro pasos que son:

*El bien ser.- Ser puntuales, ser honestos, ser trabajadores, ser disciplinados y ser estudiosos, esto nos lleva a pensar en función de aprovechar bien el tiempo y responder efectivamente a lo encomendado.

*El bien hacer.- Todo lo que hagas, hazlo bien; como si fuera el último día que lo realiza. Por ejemplo si va a trabajar hay que hacerlo bien, si se va a jugar, hay que hacerlo bien; esto hace referencia en hacer bien las cosas. El tercer paso es:

*El bien estar.- que es el sinónimo de felicidad al sentir que dio lo mejor de sí a todas las personas con las cuales se tuvo contacto.

Estos puntos abren las puertas al cuarto paso que es:

*El bien tener.- que solo se consigue cuando hemos sido íntegros en el cumplimiento de los tres pasos anteriores.

La formación del personal en la vivencia de estos cuatro puntos favorecerán mucho a la coordinación de instituciones y centros ya que quienes están a diario laborando en las diferentes áreas, son seres de calidad y siempre van a tender al mejoramiento; en el caso de las instituciones educativas, lo citado por Kasuga, favorece para mantener una coordinación que no se centre solamente en impartir conocimientos sino que tienda a la formación de valores desde el ejemplo.

Kasuga da a conocer las estrategias de formación en el Liceo Mexicano Japonés creado en México por Japoneses, en donde lo primero es la educación formativa o sea en base a valores que empiezan desde la limpieza, fomentando a los estudiantes que la virtud más noble es la limpieza que se extenderá como un compromiso con el planeta que nos acogió bien. Al fomentar este hábito estamos enseñando al estudiante el respeto y la igualdad que todos los seres humanos merecemos.

Por eso es necesario fomentar en las instituciones la igualdad “desde la cabeza hasta la cola” (adagio popular) en cuanto a derechos, obligaciones y sanciones, por

dignidad, orgullo y sentimientos, ya que esto permite a los miembros el “ponerse la camiseta y sacarlo adelante” (adagio popular). A través de una buena coordinación, teniendo en cuenta que cada uno está llamado a dar lo mejor del positivismo desde una cultura de la motivación, desechando el negativismo que solamente crea desconfianza y fracaso.

1.4.4.1 Resolución de conflictos

Según varias definiciones y conceptos teóricos, etimológicamente conflicto viene de la voz latina “Conflictos” que se deriva del verbo “Confluyere” que significa combatir, luchar, pelear; Patricio Guerrero (1999), menciona que conflicto, “es una circunstancia en la cual dos o más personas señalan tener intereses incompatibles ya sea total o parcial que generan un contexto confrontamiento de permanente oposición”.

Con estas definiciones se evidencia la necesidad de cimentar en el personal de coordinación de las instituciones la capacitación continua en cuanto al manejo de conflictos por estar directamente relacionado con una gama de caracteres y situaciones que hacen la vida institucional. Carlos Benavides Martinez, 2015 nos menciona que “Conflicto es toda rivalidad, posible o realmente existente, que por regla general se da entre dos posiciones perfectamente determinables, posiciones que pueden estar ocupadas por individuos o por grupos de todas las magnitudes“. Con esto nos quiere poner de manifiesto la inmensa variedad de circunstancias que a diario se presenta en los grupos de trabajo y por ende en la sociedad.

Las palabras problema y conflicto tomadas desde una concepción natural engendran cargas negativas por sus sinónimos que son contrariedad, dificultad, disputa, lucha etc. pero si lo tomamos desde un concepto reformado en base a resultados de estudiosos en la materia podemos ver que estas palabras pueden manifestar diversidad, experiencia y riqueza a la vez; no obstante cuando se trabaja en equipo no se puede avanzar sin hacerse cargo de los problemas y sin mirar de frente a los conflictos.

En lo que concierne a la perspectiva social nos dice que un estudio realizado por Edwards (1990), “todo gira alrededor de la lógica de los antagonismos estructurados; en torno a los intereses del empleado que serán opuestos a los del empleador”. Siguiendo el orden se encuentra la perspectiva organizativa, que va ligado al afán que el empleador tiene por sacar el máximo provecho de sus empleados; mientras que el empleado se respalda en sus derechos de capacidad productiva resistiéndose a la explotación. También se refiere a la perspectiva individual que hace referencia al nivel de comportamiento y su reflejo en los conflictos ya que desde ellos se puede estudiar el nivel de cooperación de los empleados.

En lo que concierne al aspecto afectivo menciona que su origen es netamente emocional, que se genera por natural incompatibilidad en cuanto a caracteres y rasgos de personalidad. Refiriéndose al aspecto cognitivo menciona, que el conflicto se refleja en la profesionalidad, capacidad y desempeño ético que cada individuo demuestra y que muchas veces puede ser mal interpretado por compañeros que lo pueden ubicar en el plano de amenaza.

1.4.4.2. Estrategias para la resolución de conflictos.

La Ley Orgánica de Educación Intercultural L.O.E.I. (Administración Presidencial Economista Rafael Correa Delgado, 2011) nos aclara que: “Las instituciones educativas deben ser espacios de convivencia social pacífica y armónica, en los que se promueva una cultura de paz y de no violencia entre las personas y contra cualquiera de los actores de la comunidad educativa, así como la resolución pacífica de conflictos en todos los espacios de la vida personal, escolar, familiar y social”.

Teniendo en cuenta que actualmente del conflicto o problema también se extraen argumentos positivos para el crecimiento institucional; es necesario tener presente las siguientes estrategias que se han compilado de los criterios de varios autores que nos pueden guiar para que los resultados sean beneficiosos a las partes afectadas.

- Tener una definición clara del problema
- Buscar la negociación teniendo en cuenta que el conflicto es el resultado de las partes, se puede dar un ganador y un perdedor.
- Aplicar una gestión colaboradora en donde ambas partes ganan.
- Buscar una gestión evasiva si las partes se reúsan a resolver el conflicto.
- Buscar un mediador ya que hará las veces de un facilitador de la resolución del conflicto induciendo a las partes a establecer una solución; en el caso de situaciones laborales, el mediador tiene la potestad de proponer.
- Establecer la conciliación mediante el vínculo de una tercera persona que propone opciones de soluciones libres y voluntarias para las partes que se encuentran en conflicto.
- Recurrir a estancias judiciales para la solución que lo establecerá un juez.

1.4.5 Compromiso

Yarce, (2009) en sus escritos sobre “El poder de los valores en las organizaciones” menciona que compromiso es convertir una promesa en realidad o cumplir lo que se prometió; (pactado u ofrecido de manera espontánea) con la medida de un desempeño profesional vivido con seriedad, el compromiso tiene mucho que ver con la libertad personal empeñada en una dirección concreta, en especial a través del trabajo para lograr determinados resultados; una vez que se adquirió un compromiso no se puede cambiar de forma arbitraria los objetivos de la tarea que realizo, al contrario, se debe revisarlos constantemente para ver si no se está apartando de ellos.

La clave del éxito profesional está en relación con la capacidad de comprometernos a fondo en la tarea, evitar la rutina y despertar el espíritu de iniciativa y creatividad; buscar nuevas formas de servir, nuevas prácticas para acortar procesos, nuevas maneras de mejorar la atención al cliente, que en nuestro caso son los estudiantes. Debemos tener la convicción de que lo único que produce cambios es una acción comprometida con los objetivos y principios institucionales dando el primer paso y retomando aquellos compromisos que quedaron abandonados por quienes nos

antecedieron; enfrentando y superando las dificultades, las críticas, adversidades, fallos cometidos, o faltas de confianza.

“Compromiso, es lo que transforma una promesa en realidad, es la palabra que habla con valentía de nuestras intenciones, es hacerse al tiempo cuando no lo hay, es cumplir con lo prometido cuando las circunstancias se ponen adversas, es el material con el que se forja el carácter para poder cambiar las cosas, es el triunfo diario de la integridad sobre el escepticismo” Lehman S. (2001). Soberanis G. (I-8-2014) El compromiso se conoce en la adversidad, diario de Yucatán. (Gabriela Soberanis Madrid, 2014)

En síntesis, según los autores antes mencionados con respecto al tema, en la práctica, compromiso implica una serie de circunstancias entre las que se deben tomar en cuenta ya que son fundamentales para el diario convivir; por ejemplo: Es fundamental conocer bien la visión y misión, los objetivos institucionales, las metas del área de trabajo, tener un vasto conocimiento del plantel y desempeñar con alto sentido de responsabilidad las funciones asignadas, estar predispuesto a solucionar situaciones imprevistas, incluso las que no se rijan a nuestras funciones, estar presto a cumplir bien las asignaciones sin que tengan que recordarlo, rescatar el buen nombre de la institución y la dignidad de los compañeros, rehuendo de críticas, chismes y comentarios.

Además es necesario, dar manifestaciones de respaldo a la autoridad así no se comparta todos los criterios, demostrar pertenencia e identificarse como miembro activo a través de su trabajo y apoyar para que los compañeros nuevos se sientan de igual manera, luchar y dar ejemplo de valores asociados al compromiso como responsabilidad, excelencia, laboriosidad, entusiasmo, iniciativa y constancia; con esto se entiende que la palabra compromiso, cuando se lo asume con lo que somos, adquiere un valor auténtico y sincero, dando fidelidad a nuestros propósitos de vida.

Yarce, (2009 pag. 152-153) nos da unas claves para llevar a la práctica diaria el contenido que conlleva la palabra compromiso. “El compromiso es un valor absoluto, necesario para cumplir la misión que se desempeña en cualquier tipo de organización.

- Recordar que lo único que puede producir cambios; es una acción comprometida con los objetivos y propósitos institucionales.
- Una persona comprometida, siempre se esfuerza por ir mucho más allá de lo que está previsto en sus funciones.
- El compromiso pasa a ser como la brújula del comportamiento.
- El compromiso empieza consigo mismo”.

Estas claves nos ayudan a descubrir en las personas ese don de colaboración que se vuelve innato en quienes han asumido seriamente un compromiso, esto les permite orientar a sus compañeros con un espíritu positivo y crítico ante las exigencias reglamentarias, son muy creativos en su desempeño laboral y utilizan estrategias innatas que mejoran el ambiente laboral, tiene un sentido de empoderamiento de la realidad, defiende los intereses institucionales y maneja muy bien los inconvenientes que pretenden afectar el bienestar institucional, reflexiona sobre alguna situación adversa en su conducta y en la de sus compañeros, tiene claro que esto tiene trascendencia institucional.

Otra estrategia para medir el nivel los compromisos sería evaluar constantemente nuestros alcances; al respecto, un artículo publicado por (Bayardo Ordoñez, 2013), nos dice “La educación ecuatoriana pasa por cambios profundos en cuanto a la concepción de la aplicación de nuevas reformas, leyes y reglamentos establecidos con la finalidad de mejorar significativamente la educación para de esta manera llegar a obtener la excelencia académica”.

Esto es muy importante para el desarrollo del sistema educativo, no obstante, involucra un cambio de actitud y aptitud de quienes están inmersos en este proceso demostrando apertura en los procesos de evaluación constante, teniendo en cuenta que no se trata de poner trabas, realizar marginaciones o suprimir oportunidades a los docentes, al contrario, constituye una oportunidad para reconocer los errores, establecerse nuevos objetivos, revisarlos en determinado tiempo y saber si estamos encaminados a cumplirlos y a realizar nuevas propuestas.

En los centros escolares, existe una gran variedad de compromisos y metas que se unen a los objetivos de evaluación para mejorar la calidad institucional. David Nevo, (1997) nos sugiere que los diversos enunciados de calidad relativos a los diversos aspectos del centro escolar, pueden y deben formularse a partir de uno o más de los siguientes criterios:

- 1.-“Logros de objetivos importantes en consistencia con necesidades específicas.
- 2.-Comparación con otros centros escolares, aspectos o componentes alternativos.
- 3.-Ideales, normas y valores sociales deseados o aceptables.
- 4.-Estándares, acordados por grupos relevantes o reconocidos por expertos”.

1.5 IMPORTANCIA DEL TRABAJO EN EQUIPO

Tanto a las empresas como a las organizaciones, se les hace muy complejo dejar claro las metas y sus prioridades; esto puede ser porque sus integrantes es decir administradores, directivos, coordinadores y empleados no se encuentran en la misma frecuencia tomando cada uno distintas direcciones sin mirar ni hacer empeño alguno por cumplir los objetivos.

(Stephen Covey, 2014) Octavo hábito: de la efectividad a la grandeza.

En una entrevista manifiesta: “La incapacidad para tomar las metas y estrategias de alto nivel en una organización, y traducirlas en acción es un serio problema para la mayoría de las organizaciones ya que una cosa es proponer metas y estrategias y otra muy diferente es lograr que se realicen”. En una investigación descubrió porque las metas no se traducen en acciones, entre las causas cita:

*“Solo el 15% del personal de una empresa logra identificar las metas y prioridades de la organización; esto puede ser porque son demasiadas metas, no son muy claras, están solo en papeles o no las tienen y en la mayoría falta comunicación. Los líderes deben tener claro a donde quieren llegar, no significa que todos piensen de la misma manera, ya que se debe tener presente, de donde va a salir el producto.

*Solamente el 19% de los empleados acepta las metas de las organizaciones; las razones pueden ser porque no se sienten dueños o parte de las metas, no sienten que han hecho lo necesario para llegar a la meta, sencillamente no hay la conexión emocional es decir: “si no me involucro tanto no tengo compromiso”.

*El 55% confiesa que no sabe que es lo que debe hacer para ayudar a la organización a lograr sus metas; el punto para cumplirlas, es empezar a hacer cosas que nunca antes se hayan hecho; asumiendo su desempeño profesional a la calidad; de esto depende el éxito.

Actualmente la capacidad que una persona tenga para trabajar en equipo se considera un requisito fundamental cuando se pretende ser parte de una sociedad económicamente activa ya que acrecienta su perfil profesional demostrando que el aspirante es una persona consciente de sus virtudes, defectos, límites, y responde positivamente en toda circunstancia.

El trabajo en equipo surge cuando se unen el esfuerzo, colaboración y lucha constante de cada uno de sus miembros persiguiendo un objetivo común, transforman a su lugar de trabajo en una organización exitosa, no temen las auditorias; el éxito se mide de acuerdo a la obtención de sus logros y es evaluado por quienes son beneficiados divulgando por todas partes los beneficios que le llevan a ser parte de esta organización y aportan con su aprecio, respaldo y aceptación incondicional.

El trabajo en equipo, hace invisible las estructuras superfluas en las que se desenvuelve la sociedad, de las que no somos víctimas ni culpables ya que crea espacios de comunicación asertiva, mediante el apoyo conjunto y el respeto de las individualidades personales para el logro de los objetivos, tanto personales como organizacionales, se maneja mediante motivación, tolerancia y flexibilidad continua para un buen desempeño profesional; permite el reconocimiento y enmienda de errores, y hace de la organización, un lugar agradable en donde construimos nuestra vida, trabajando en equipo, lo cual posibilita a la institución y al personal, la capacidad de familiarizarse y aprender juntos.

1.6. CALIDAD EDUCATIVA

W. Edwards Deming ,Jesús Nicolau Medina, (1989) en uno de sus escritos menciona que “Calidad es prevención y mejoras continuas” este enunciado da a la palabra calidad un lugar interminable que detecta las dificultades y emite proyectos de solución inmediata; el mismo que se reflejará tanto en la prestación de servicios tendientes a superar los objetivos planteados como también en la capacidad de responder frente a un problema o dificultad.

En lo que se refiere a calidad educativa, se puede decir que con la nueva reforma de la Constitución promulgada en el 2008, el Ecuador se abre a una serie de cambios en el sistema educativo en donde se enfatiza la calidad como fin e identificador institucional; es así como poco a poco va tomando importancia este término; actualmente ya contamos con un referente nacional que hace referencia a los Estándares de Calidad Educativa en donde nos aclara que calidad educativa “no se trata de un concepto neutro sino que tiene una fuerte carga social, económica, cultural y política”, esto ha obligado la reforma de los métodos tradicionales que se manejaban en el proceso de aprendizaje, y han aumentado el respeto hacia criterios personales de los estudiantes; creando una educación mediante el ejemplo en la vivencia de valores por parte de los docentes respaldados en la visión y misión de los establecimientos educativos.

Los estándares de calidad, en varios artículos hacen referencia a la ley de inclusión, como un derecho de las personas que presentan necesidades educativas especiales, asociadas o no a discapacidad, esto obliga a mantener cierto conocimiento de los casos especiales y se ha convertido en un reto institucional para buscar estrategias de enseñanza y aplicación de adaptaciones curriculares para brindarles una educación digna y de calidad.

La calidad educativa hace de una institución su carta de presentación en el entorno y garantiza su desarrollo; al respecto, se ha resumido los criterios de varios autores entre ellos David Isaks, Jorge Yarcé, Federico Malpica; coinciden en que la base de evaluación de la calidad educativa se centra en cinco factores que proceden del exterior o del interior del aula como son:

1. Lo que el estudiante trae consigo, esto involucra las experiencias de sus años anteriores, dificultades enfrentadas como maltrato, trabajo infantil, enfermedades, acosos, traumas por malas experiencias en la educación y en el hogar y poca motivación que el estudiante recibe desde casa.
2. El espacio físico adecuado para cumplir con los objetivos de calidad, tanto familiar como escolar, si esta adecuado para fomentar el aprendizaje, cuenta con la asepsia, seguridad y protección pertinentes, tomando en cuenta las necesidades específicas de género.
3. El desarrollo de los contenidos académicos que deben contar con el material didáctico pertinente; las destrezas adecuadas para hacer de todas las asignaturas temas de interés para los estudiantes y así cumplir con los programas de estudio como también de la preparación a los estudiantes para la vida en el respeto y valoración de género, salud nutrición y prevención de enfermedades.
4. Los procesos; hacen referencia a los métodos empleados por el docente para llegar a sus estudiantes, a la forma de valoración de las tareas, a la consideración de las necesidades educativas especiales.
5. Los resultados, se enmarcarán en todo lo que nosotros esperamos para los estudiantes con el programa de estudios que impartimos y en la medida esto, los beneficiará para su desempeño en el futuro.
6. En el proceso de búsqueda de la calidad educativa, el docente es un participante activo, su disposición, integración, satisfacción, etc. dependerá mucho de la motivación que le llevó a prepararse como tal, ya que si su elección profesional se dio por vocación; jamás escatimará esfuerzos para capacitarse continuamente y así mejorará sus habilidades mediante una autoevaluación.

En una publicación realizada por la (CEPAL Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2011) sobre Perspectivas Económicas de América Latina para la Transformación de los Estados; en su tema sobre reformas en los Sistemas Educativos; mencionan que los cambios que se han dado en América Latina y el Caribe, en cuanto a la inversión en educación, abre las puertas a nuevos retos con respecto a igualdad de oportunidades, inclusión social y capital humano capacitado. “Para ello muchos países han aplicado reformas para ampliar el acceso, calidad y gestión con un rol central en el estado como regulador y proveedor de una educación de calidad”.

En nuestro país durante los últimos años se han tomado muy en serio esta situación empezando con una serie de cambios en el sistema dando prioridad a la parte fiscal y en ellos se ha puesto mayor atención a los sectores que anteriormente eran considerados como marginales o rurales, como también a los de mayor concurrencia de estudiantes por su ubicación geográfica.

1.7 INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Prins Cornelis, (2005) en sus escritos sobre “Procesos de innovación rural en América Latina”, se refiere a la palabra institución como establecimientos que ejercen autonomía con responsabilidad social; entre ellas se encuentran instituciones educativas que se caracterizan por tener una visión y misión como sus principales objetivos; también se les puede definir como un conjunto de acciones que mediante una planificación y coordinación buscan alcanzar un objetivo común en un plazo determinado siguiendo un proceso formal y sistemático totalmente comprobable que ayuden a describir, comprender o explicar las dificultades, cumpliendo con las disposiciones gubernamentales establecidas para todas las entidades.

En mi corta experiencia en la dirección de la Unidad Educativa “Mariano Negrete” he podido visualizar la importancia que tiene la toma de decisiones y actividades propuestas que deben responder a los valores asumidos en conjunto; tratando de apoyar a todas las propuestas encaminadas a cumplir con los objetivos, procesos y fines que beneficien al bien común, hacer que la institución en lo posible responda a las exigencias del milenio, lo cual exige:

- Infraestructura adecuada para el desenvolvimiento integral de docentes y estudiantes.
- Que cuente con docentes capacitados adecuadamente para responder positivamente a los retos de integración de los estudiantes con necesidades educativas especiales.
- Que su perfil de actualización académica lo ubique en un nivel competente.
- Que se muestre siempre abierta al dialogo.
- Estar siempre comprometidos con el entorno y el bienestar social.

La vivencia de lo expuesto nos lleva a respaldarnos en la ética profesional para convertir a una institución en un lugar de servicio público, defensora de valores y principios; abiertos a reformas y en una constante evaluación y auto-exigencia en miras a la visión que lo identifica.

1.8. CONCLUSIÓN

Los aportes de este capítulo, nos permiten darle la importancia que le corresponde al trabajo en equipo en el diario vivir de las instituciones, permiten conocer y utilizar las estrategias adecuadas para mejorar las relaciones interpersonales en la organización de la institución; permitió profundizar el estudio las características del trabajo en equipo las cuales abrieron un extenso abanico de temas esenciales en el convivir diario de las instituciones educativas; entre ellos tenemos: Coordinación, complementariedad, comunicación, compromiso y confianza etc. Esta temática motiva a contar con la aplicación de estrategias adecuadas para un buen desempeño profesional, tanto individual como conjunto y a la vez, su vivencia permite que cada persona se esfuerce por cumplir sus compromisos laborales y convierta a su lugar de trabajo en un sitio agradable, donde quiera llegar para dar lo mejor de sí.

Con esto podemos concluir aludiendo que el trabajo en equipo, constituye la base de las organizaciones, en nuestro caso de las instituciones educativas, no obstante, es responsabilidad de todos sus integrantes el progreso o decadencia que pudiera presentar; del mismo modo, en lo concerniente a calidad educativa ya que cada uno debe sentirse incluido en este proceso y poder aportar a todas las áreas desde su punto de desarrollo profesional.

CAPÍTULO II

DIAGNÓSTICO Y ELABORACIÓN DE LA GUIA DE ESTRATEGIAS DE TRABAJO EN EQUIPO



Fotografía 2 Autor: Martha I. Toledo C.

2.1 INTRODUCCIÓN

En este capítulo se analiza la evaluación inicial, misma que se realizó a través de una encuesta estructurada que nos permite medir el grado de conocimiento que tienen sobre estrategias de trabajo en equipo los profesionales de la unidad educativa “Mariano Negrete”, la forma que interactúan y como esto incide diariamente en la institución; posterior a ello se tabulan y analizan los datos obtenidos, los mismos que nos permitirán elaborar la guía de estrategias de trabajo en equipo con temas que cubran las necesidades institucionales partiendo de la base de conocimientos y experiencias previas del personal que será parte del desarrollo de los talleres.

2.2 UNIVERSO DE ESTUDIO

El desarrollo de esta investigación, se direccionó a todo el personal administrativo y docentes de la Unidad Educativa Mariano Negrete de la ciudad de Machachi.

2.3 TAMAÑO DEL MUESTREO

La población es de 40 profesionales que laboran en los diferentes niveles y áreas de la Institución Educativa “Mariano Negrete” de la ciudad de Machachi con quienes se ejecutara el presente trabajo.

2.4 CRITERIOS DE INCLUSIÓN

La Unidad Educativa Mariano Negrete, en su trayectoria de educación a la niñez y adolescencia de la ciudad de Machachi y con el afán de mantener capacitación continua a su personal docente y administrativo, ha brindado la apertura para la realización de los talleres sobre trabajo en equipo, facilitando los recursos necesarios en tiempo, espacio y material necesario para todo el personal y el buen desarrollo de los temas.

2.5 CRITERIOS DE EXCLUSIÓN

Se mencionan como criterios de exclusión a las situaciones personales o institucionales que se relacionaron con la ausencia del personal durante el proceso de aplicación de los talleres.

2.6 DIAGNÓSTICO

Mediante la encuesta inicial se pudo tener una percepción de los criterios del personal de la Unidad Educativa Mariano Negrete, con relación al conocimiento y actualización de las bases fundamentales del trabajo en equipo, desempeño profesional de docentes y directivos, organización, coordinación, identificación institucional, comunicación entre otras, en los mismos que se identificaron ciertas dificultades que podrían estar afectando al crecimiento como institución no obstante este proceso permitió centrar los temas a desarrollarse en la agenda de estrategias de trabajo en equipo.

2.7 TABULACIÓN E INTERPRETACION DE DATOS

Para confiabilidad de los datos obtenidos en la encuesta, se recurrió al programa estadístico Excel que nos ayudará a concretar las respuestas; mismas se exponen en tablas y gráficos, además cuentan con su respectiva interpretación.

Pregunta 1A.-

Señale la respuesta correcta

a) ¿Ha asistido a: cursos y seminarios, talleres y charlas, todos o ninguno?

Opciones		Frecuencia	Porcentaje
	Cursos y seminarios	14	35%
	Talleres y charlas	14	35%
	Todos	11	28%
	Ninguno	1	2%
Total		40	100%

Tabla 1A Encuesta inicial Autor: Martha I. Toledo C.

Gráfico 1A

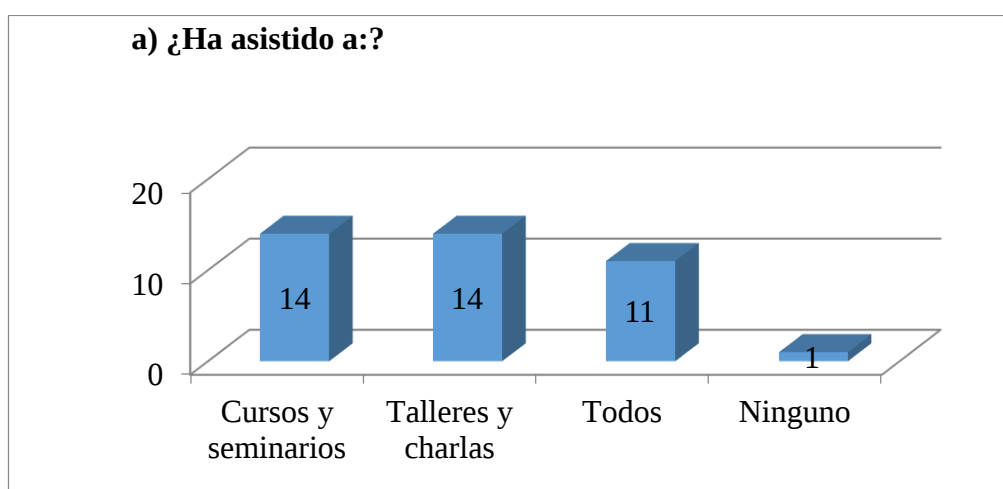


Grafico1A Encuesta Inicial Autor: Martha I. Toledo C.

Interpretación de pregunta 1 A.- En cuanto a la asistencia a cursos y seminarios, talleres y charlas; los docentes y directivos, manifiestan en un porcentaje del 98% haber participado de ellos; este resultado es la suma de las tres primeras opciones presentadas en esta pregunta, las mismas que mantienen similitud en su finalidad.

Pregunta 1.B

b) ¿Cuándo fue la última vez que asistió a alguna de las actividades anteriores?

Menos de 1 año, hace 3 o 4 años, hace 6 años, más de 6 años o nunca.

Opciones		Frecuencia	Porcentaje
	1 año	30	75%
	3 o 4 años	6	15%
	Más de 6 años	3	8%
	Nunca	1	2%
	Total	40	100%

Tabla 1B Encuesta Inicial Autor: Martha I. Toledo C.

Gráfico 1.B

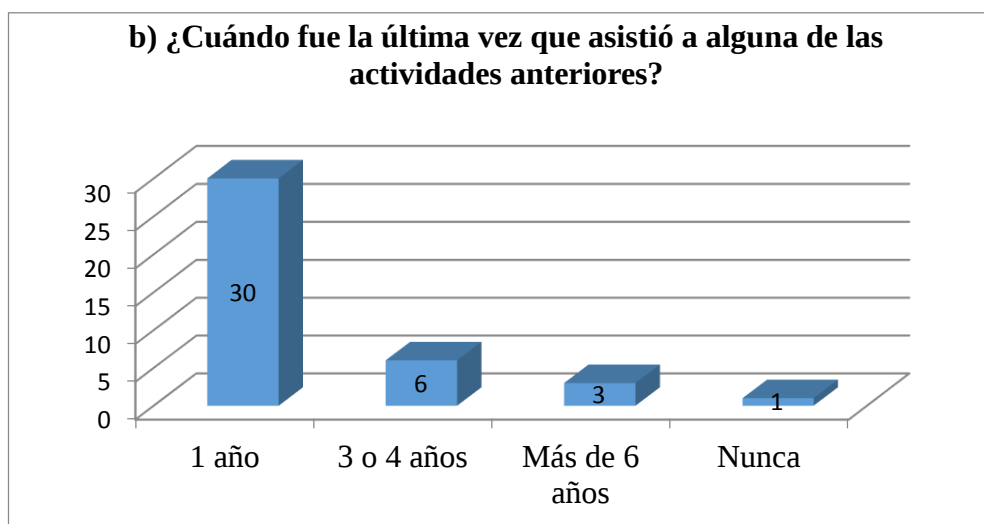


Grafico1B Encuesta Inicial Autor: Martha I. Toledo C.

Interpretación de pregunta 1.B.- las respuestas en cuanto al tiempo de la última asistencia a cursos y seminario, talleres y charlas, o a todas; obtuvieron un porcentaje del 75%, de personas encuestadas quienes manifiestan haber participado de las mismas hace un año; esto nos indica que el personal de la institución se capacita continuamente.

Pregunta 2

¿Considera Ud. al trabajo en equipo como base de la Calidad Educativa? Ponga una X en su respuesta.

- a) No, porque la calidad la hacemos cada uno con la experiencia y preparación que tenemos.
- b) Pienso que es fundamental en toda organización.
- c) Considero que solo es una parte.

Opciones		Frecuencia	Porcentaje
	No es importante	1	2%
	Es fundamental	3	8%
	Es solo una parte	36	90%
	Total	40	100%

Tabla 2 Encuesta inicial Autor: Martha I. Toledo C.

Gráfico 2

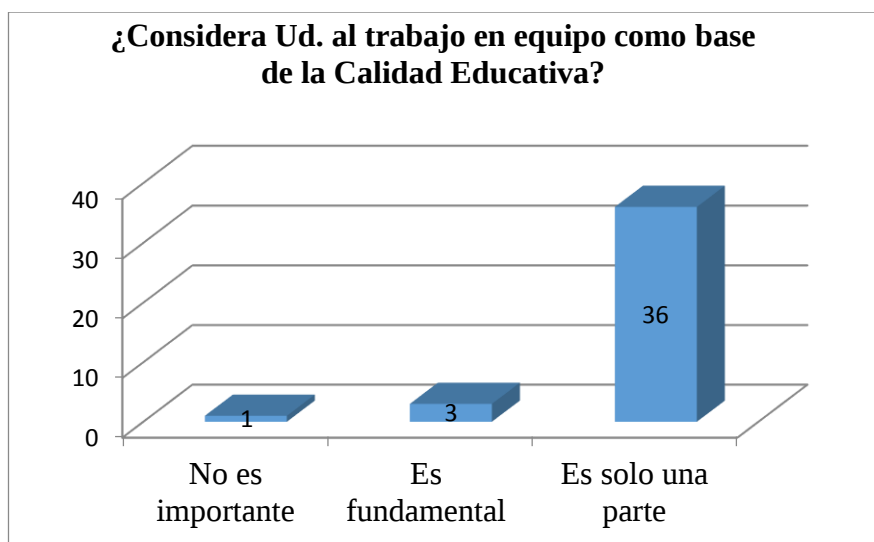


Gráfico 2 Encuesta inicial Autor: Martha I. Toledo C.

Interpretación de pregunta 2.- El 90% de los encuestados responden que el trabajo en equipo es solamente una parte de la calidad educativa; entretanto el 8% manifiesta que es fundamental.

Pregunta 3

Ubique sus conocimientos sobre trabajo en equipo

1= Poco, 2= Aceptable, 3= Excelente, 4= Ninguno

Opciones		Frecuencia	Porcentaje
	Poco	8	20%
	Aceptable	25	62%
	Excelente	4	10%
	Ninguno	3	8%
	Total	40	100%

Tabla 3 Encuesta inicial Autor: Martha I. Toledo C.

Gráfico 3

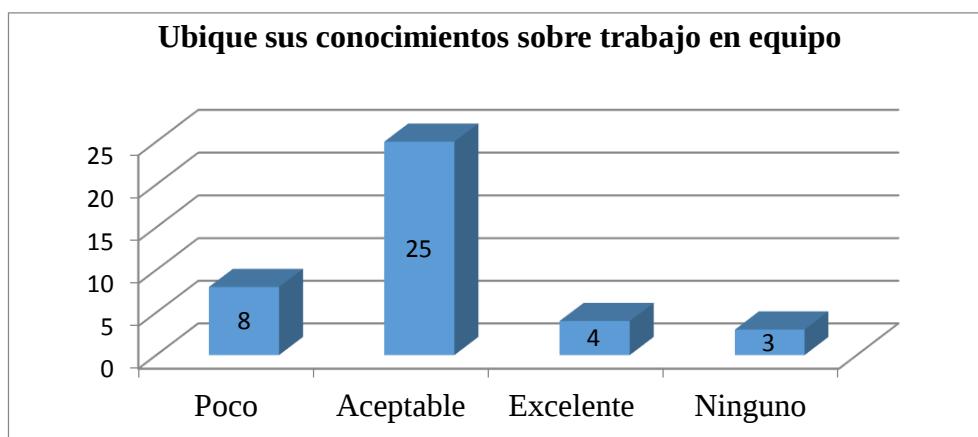


Grafico3 Encuesta inicial Autor: Martha I. Toledo C

Interpretación de la respuesta 3.

En esta respuesta el 62% de encuestados ha ubicado su nivel de conocimientos sobre trabajo en equipo como aceptable, mientras que un 20% ubica sus conocimientos como poco, el 10% manifiesta tener un excelente nivel de conocimientos; con esto podemos decir que aproximadamente el 90% de participantes tienen conocimientos de trabajo en equipo.

Pregunta 4

Que frase; según su criterio, motivaría el trabajo en equipo en la institución.

- La motivación constante, permite la formación de equipos responsables.
- Deben ligarse los objetivos institucionales a los personales.
- El trabajo en equipo da buenos resultados cuando hay calidad en el desempeño individual y colectivo.
- El aspecto fundamental para que funcione el trabajar en equipo es la comunicación.

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Motivación	5	12%
Ligar objetivos	6	15%
Calidad	13	33%
Comunicación	16	40%
Total	40	100%

Tabla 4 Encuesta inicial Autor: Martha I. Toledo C.

Gráfico 4

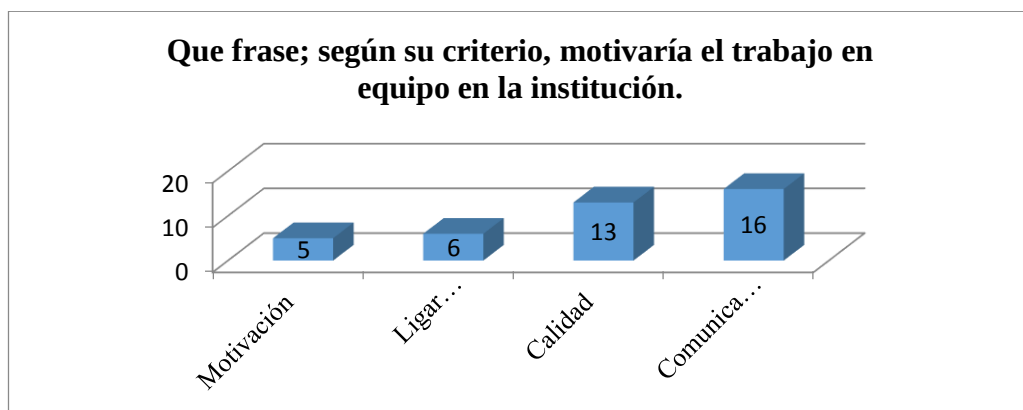


Grafico 4 Encuesta inicial Autor: Martha I. Toledo C.

Interpretación de pregunta 4.- El 40%. De encuestados estiman que el aspecto fundamental para que funcione el trabajo en equipo es la comunicación; el 33% afirma que el trabajo en equipo da buenos resultados cuando hay calidad en el desempeño individual y colectivo, mediante estas respuestas expresan según su criterio los temas que requieren mayor atención.

Pregunta 5

¿Considera usted que su desempeño profesional en la institución se da en base al trabajo en equipo?

Si, no.

Opciones		Frecuencia	Porcentaje
	Si	30	75%
	No	10	25%
	Total	40	100%

Tabla 5 Encuesta inicial Autor: Martha I. Toledo C.

Gráfico 5

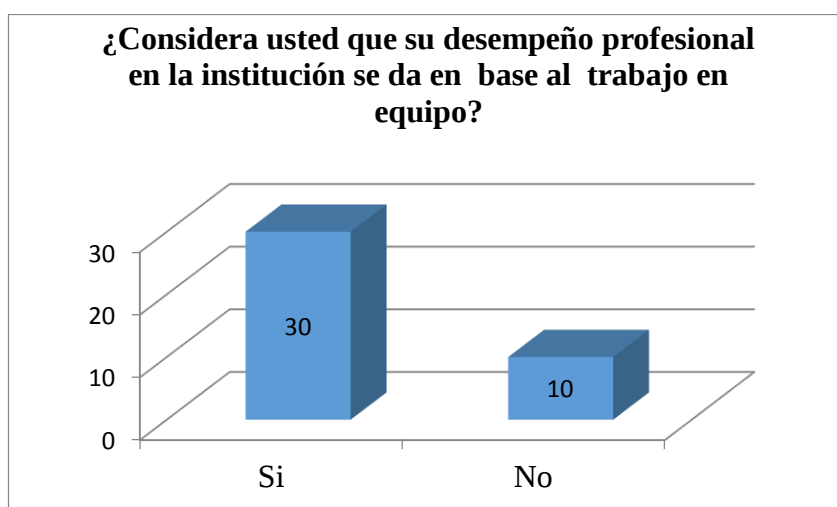


Grafico 5 Encuesta inicial Autor: Martha I. Toledo C.

Interpretación de la pregunta 5.- El desempeño profesional en la institución se da en base al trabajo en equipo es lo que considera el 75% participantes entre tanto el 25% no comparte este criterio.

Pregunta 6

¿Cuál es su nivel de conocimiento de la misión de la institución?

Conoce muy bien, conoce poco o desconoce.

Opciones		Frecuencia	Porcentaje
	Conoce muy bien	1	2%
	Conoce poco	9	23%
	Desconoce	30	75%
	Total	40	100%

Tabla 6 Encuesta inicial Autor: Martha I. Toledo C.

Grafico 6

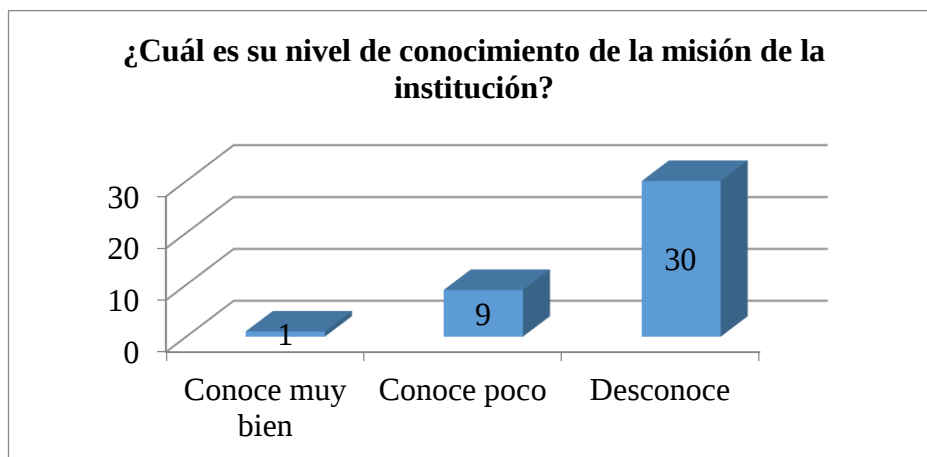


Grafico 6 Encuesta inicial Autor: Martha I. Toledo C.

Interpretación de la pregunta 6

Esta pregunta establece el sentido de identidad y pertenencia puesto que es indispensable el saber: Que es la institución a la que se pertenece, qué servicios ofrece, cuáles son las fortalezas y debilidades, cómo y con qué se logran los objetivos.

Los resultados de esta interrogante ubican al 75% del personal que reconocen desconocer la misión institucional.

Pregunta 7

¿En la Institución existen factores que le impiden desempeñarse eficazmente como profesional?

Si, no.

Opciones		Frecuencia	Porcentaje
	Si	21	53%
	No	19	47%
	Total	40	100%

Tabla 7 Encuesta inicial Autor: Martha I. Toledo C.

Gráfico 7

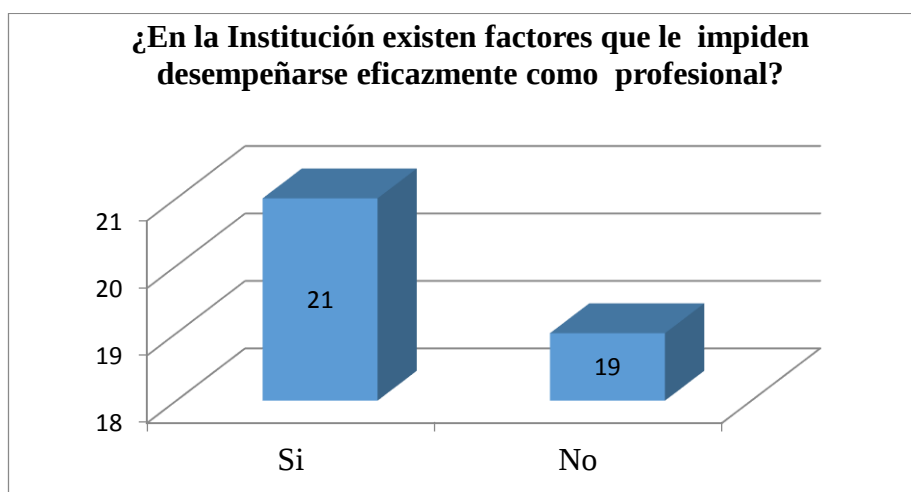


Grafico 7 Encuesta inicial Autor: Martha I. Toledo C.

Interpretación de la pregunta 7

Los resultados de esta pregunta manifiestan que un 53% de docentes reconoce que en la institución Marino Negrete existen factores que impiden su desempeño profesional, pero también hay un 47% que no encuentran impedimentos para desempeñarse con eficacia profesional.

Pregunta 8

Complete la respuesta según su percepción:

La Unidad Educativa Católica ·Mariano Negrete”, cuenta con una estructura organizativa: Eficiente, aceptable, mala, pésima, desconozco.

Opciones		Frecuencia	Porcentaje
	Eficiente	4	10%
	Aceptable	31	78%
	Mala	4	10%
	Pésima	0	0%
	Desconozco	1	2%
	Total	40	100%

Tabla 8 Encuesta inicial Autor Martha I. Toledo C.

Grafico 8

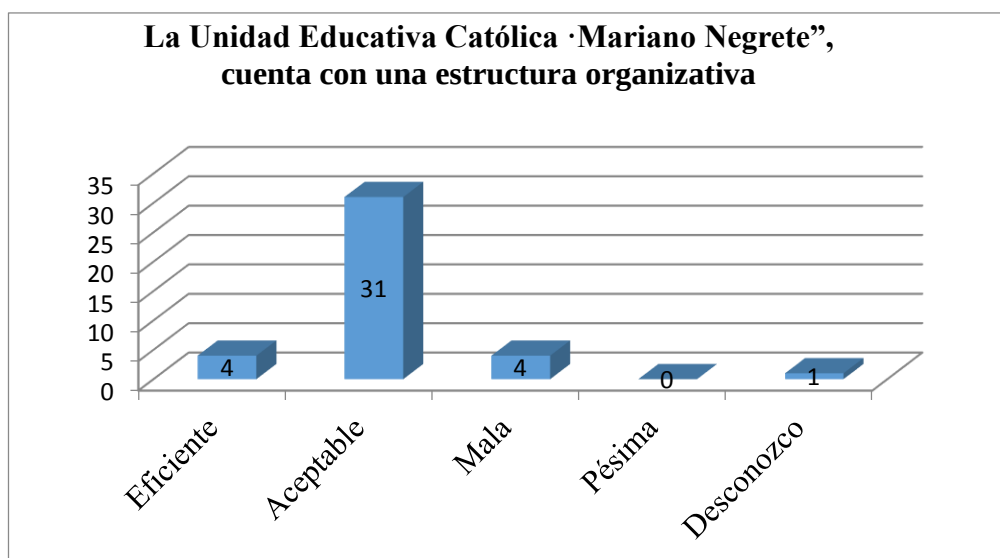


Grafico 8 Encuesta inicial Autor: Martha I. Toledo C.

Interpretación de la pregunta 8.

En esta pregunta el 78% de los encuestados manifiesta que en la institución se cuenta con una estructura organizativa aceptable.

Pregunta 9A

Responda sí o no a las siguientes interrogaciones

A) ¿Me siento capaz de realizar las tareas encomendadas?

Si, no.

Opciones		Frecuencia	Porcentaje
	Si	40	100%
	No	0	0%
	Total	40	100%

Tabla 9A Encuesta inicial Autor: Martha I. Toledo C.

Gráfico 9A

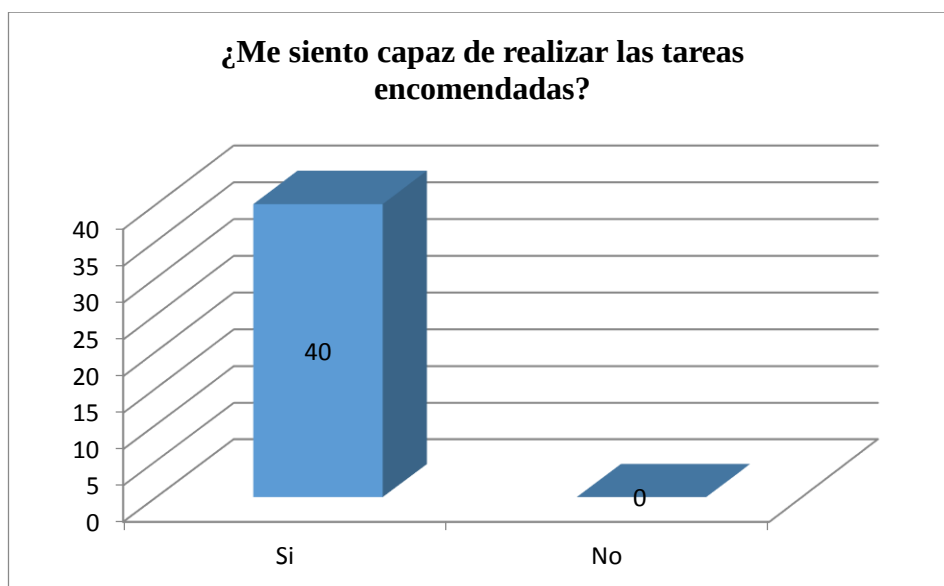


Grafico 9A Encuesta inicial Autor: Martha I. Toledo C.

Interpretación de la pregunta 9A

Los docentes y directivos en su totalidad se sienten capaces de realizar todas las tareas encomendadas; eso lo expresan en un porcentaje del 100%.

Pregunta 9B

B) ¿Conozco mis funciones y las cumpla responsablemente?

Si, no.

Opciones		Frecuencia	Porcentaje
	Si	39	98%
	No	1	2%
	Total	40	100%

Tabla 9B Encuesta inicial Autor Martha I. Toledo C.

Grafico 9B

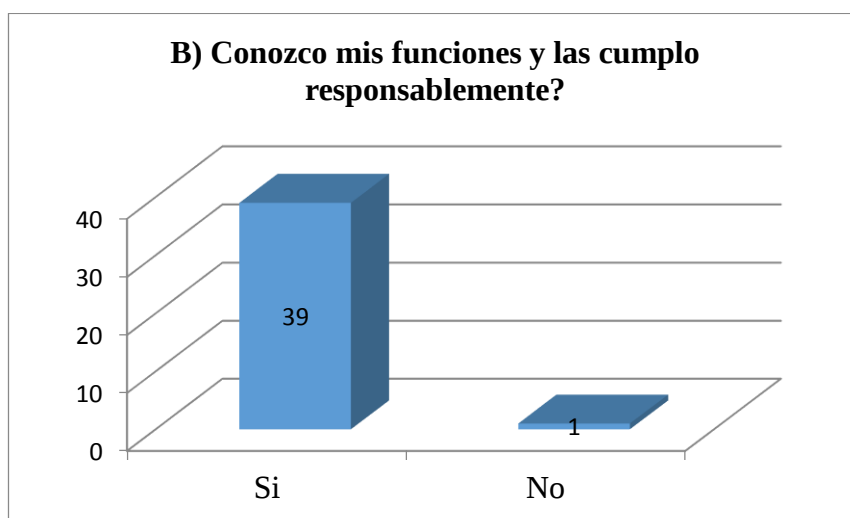


Grafico 9B Encuesta inicial Autor Martha I. Toledo C.

Interpretación de la pregunta 9 B

El 98% de encuestados manifiestan conocer plenamente sus funciones y cumplirlas responsablemente, mientras que el 2% afirma no conocer sus funciones.

Pregunta 9C

C) ¿La institución respalda mi afán por acrecentar los conocimientos científicos?

Si, no.

Opciones		Frecuencia	Porcentaje
	Si	26	65%
	No	14	35%
Total		40	100%

Tabla 9C Encuesta inicial Autor: Martha I. Toledo C.

Grafico 9C

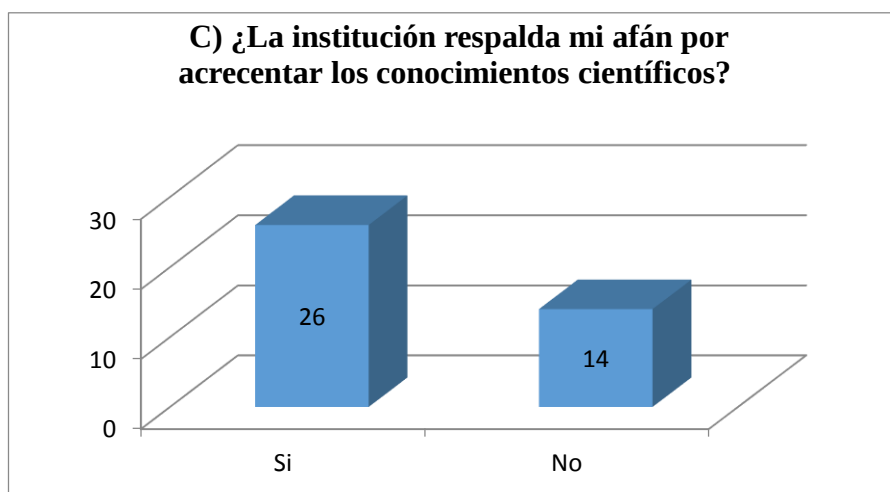


Grafico 9C Encuesta inicial Autor Martha I. Toledo C.

Interpretación de la pregunta 9 C

En cuanto al apoyo que la institución brinda para que el personal acreciente sus conocimientos científicos; el 65% menciona, contar con el respaldado pertinente, pero el 35% expresan no ser respaldados por la institución en este aspecto.

Pregunta 10

¿En la Institución se coordinan las actividades con suficiente anticipación?

Siempre, a veces, nunca.

Opciones		Frecuencia	Porcentaje
	Siempre	14	35%
	A veces	25	63%
	Nunca	1	2%
	Total	40	100%

Tabla 10 Encuesta inicial Autor: Martha I. Toledo C

Gráfico 10

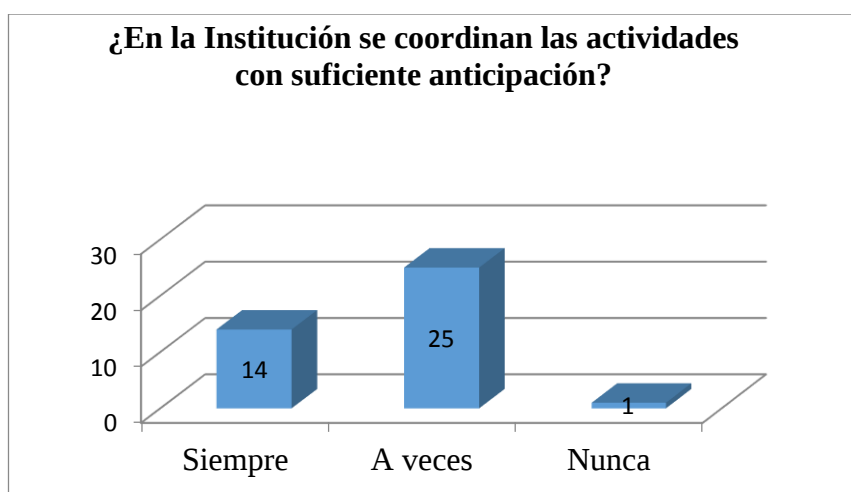


Grafico10 Encuesta inicial Autor: Martha I. Toledo C.

Interpretación de la pregunta 10

La coordinación de las instituciones; tiene gran importancia, tanto así, que se han establecido modelos de planificación ministerial con ejecución a nivel nacional por ejemplo tenemos los POA, (plan operativo anual) PEI (proyectos educativos institucionales etc. En cuanto a la coordinación con la suficiente anticipación de las actividades en la institución Mariano Negrete, el 63% de encuestados reconoce que en la institución a veces se coordinan las actividades con la suficiente anticipación.

Pregunta 11A

¿La mayoría de compañeros mantienen normas de respeto, control y habilidad para lograr una buena comunicación con los padres de familia?

Si, no.

Opciones		Frecuencia	Porcentaje
	Si	32	80%
	No	8	20%
	Total	40	100%

Tabla 11A Encuesta inicial Autor: Martha I. Toledo C.

Gráfico 11A

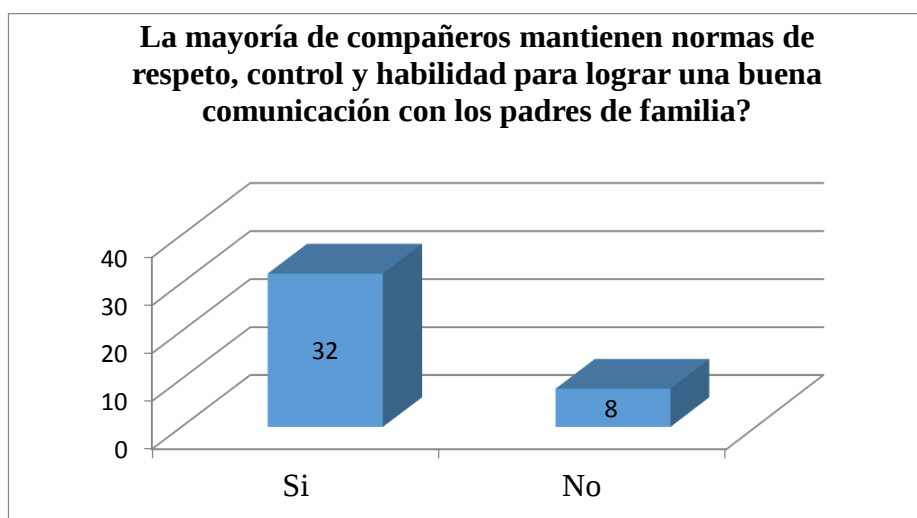


Grafico 11A Encuesta inicial Autor: Martha I. Toledo C.

Interpretación de la pregunta 11A

En lo referente a conservar normas de respeto, control y habilidad para lograr una buena comunicación con los padres de familia, el 80% de las respuestas obtenidas del grupo encuestado, reconoce mantener estos valores, sin embargo un 20% citan que en la institución Mariano Negrete esto no se da.

Pregunta 11B

¿La mayoría de compañeros mantienen normas de respeto, control y habilidad para lograr una buena comunicación con los estudiantes?

Si, no.

Opciones		Frecuencia	Porcentaje
	Si	32	80%
	No	8	20%
	Total	40	100%

Tabla 11B Encuesta inicial Autor: Martha I. Toledo C.

Gráfico 11B

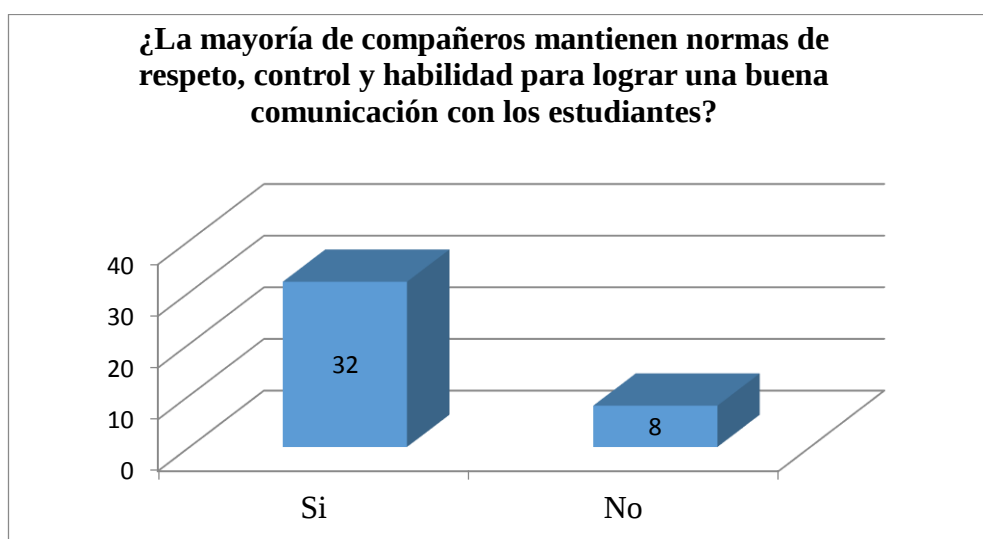


Grafico 11B Encuesta inicial Autor: Martha I. Toledo C.

Interpretación de la pregunta 11B

El 80% de los participantes establecen que mantienen normas de respeto, control, y habilidad para lograr una buena comunicación con los estudiantes; no obstante hay un residuo del 20% que afirman lo contrario.

Pregunta 11C

¿La mayoría de compañeros mantienen normas de respeto, control y habilidad para lograr una buena comunicación con las autoridades?

Si, no.

Opciones		Frecuencia	Porcentaje
	Si	34	85%
	No	6	15%
	Total	40	100%

Tabla 11C Encuesta inicial Autor: Martha I. Toledo C.

Gráfico 11C

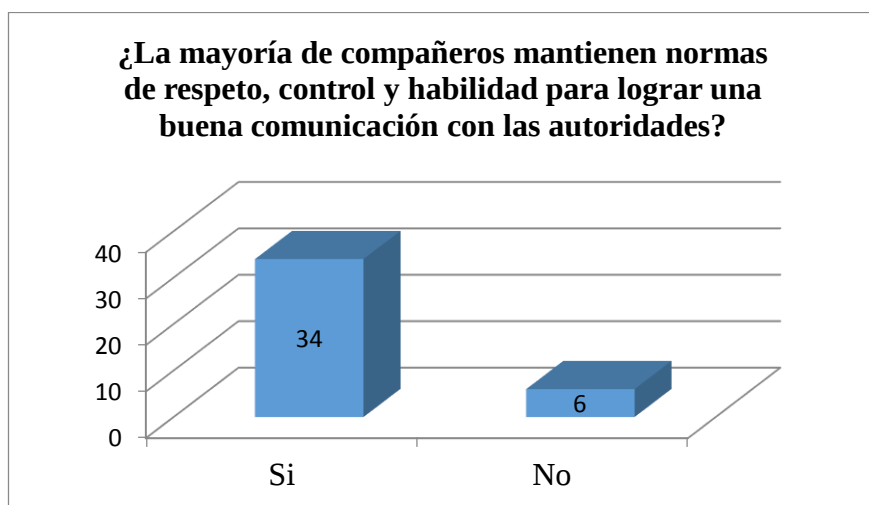


Grafico 11C Encuesta inicial Autor: Martha I. Toledo C.

Interpretación de la pregunta 11C

El conservar normas de control y habilidades para lograr una buena comunicación entre docentes y autoridades es lo que estima 85% de encuestados. En esta respuesta también se observa a un 15% que han respondido no.

Pregunta 12A

¿Cómo profesional de la institución colabora en todo lo que se le solicita?

Si, no.

Opciones		Frecuencia	Porcentaje
	Si	30	75%
	No	10	25%
	Total	40	100%

Tabla 12A Encuesta inicial Autor: Martha I. Toledo C.

Gráfico 12 A



Grafico 12A Encuesta inicial Autor: Martha I. Toledo C.

Interpretación de la pregunta 12 A

La colaboración profesional en actividades que la institución requiere, según los datos obtenidos se da en un 75% del personal; no obstante hay un remanente del 25% que de acuerdo a sus razones no logran ser parte de lo solicitado.

Pregunta 12 B

¿Su desempeño profesional se realiza en un adecuado ambiente laboral?

Si, no.

Opciones		Frecuencia	Porcentaje
	Si	32	80%
	No	8	20%
	Total	40	100%

Tabla 12B Encuesta inicial Autor: Martha I. Toledo C.

GRAFICO 12 B

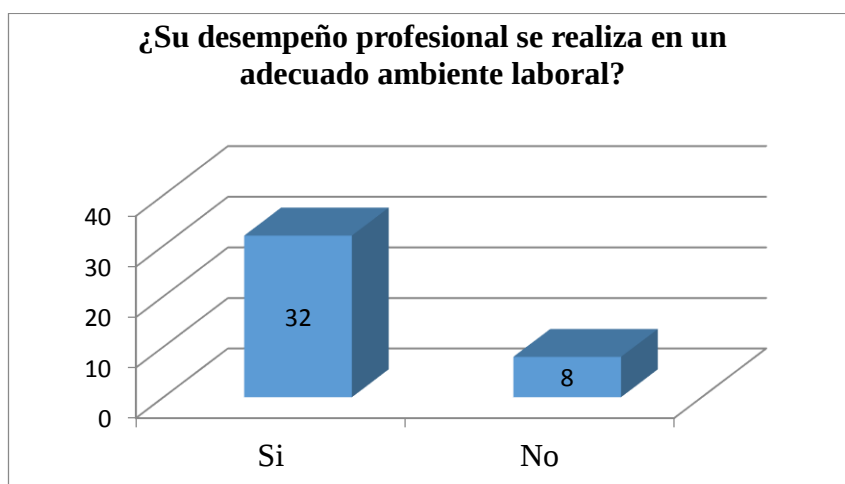


Grafico 12B Encuesta inicial Autor: Martha I. Toledo C.

Interpretación de la pregunta 12 B

El 80% del personal encuestado reconoce que su desempeño profesional en la institución se da en torno a un buen ambiente laboral, pero el 20% afirman no contar con un ambiente favorable para la ejecución de sus funciones.

Pregunta 12 C

¿En la Unidad Educativa se articulan y coordinan los niveles inicial, educación básica y bachillerato?

Si, no.

Opciones		Frecuencia	Porcentaje
	Si	23	58%
	No	17	42%
	Total	40	100%

Tabla 12C Encuesta Inicial Autor: Martha I. Toledo C.

GRAFICO 12C

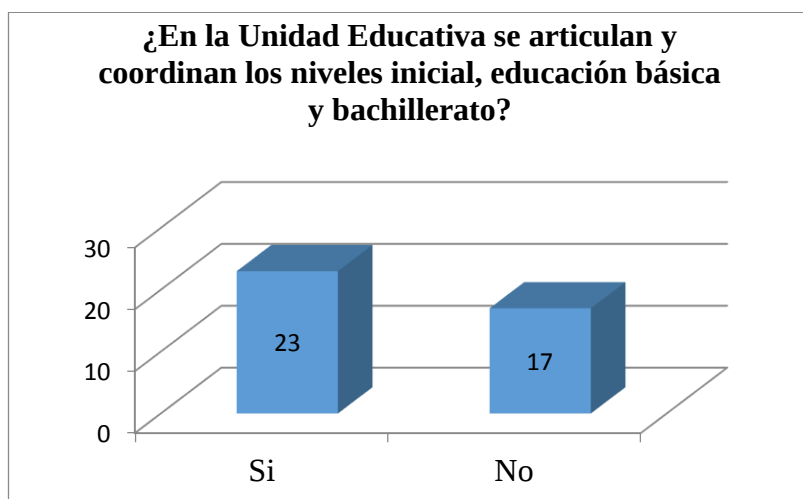


Grafico 12C Encuesta inicial Autor: Martha I. Toledo C.

Interpretación de la pregunta 12C

El 58% de encuestados mencionan que en la Institución se articulan y coordinan los tres niveles de educación; sin embargo el 42% de participantes manifiestan que los niveles de educación inicial, educación general básica y bachillerato no se coordinan.

Pregunta 13

¿Por qué escogió ser o trabajar como docente?

- a) Me recomendaron, b) Es una opción de trabajo, c) Siempre quise ser, d) No logré escoger otra carrera, e) Ninguna.

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Recomendación	4	10%
Opción laboral	9	23%
Quise serlo	24	60%
No logré escoger otra	1	2%
Ninguna/Otra	4	4%
Total	40	100%

Tabla 13 Encuesta inicial Autor: Martha I. Toledo C.

Gráfico 13

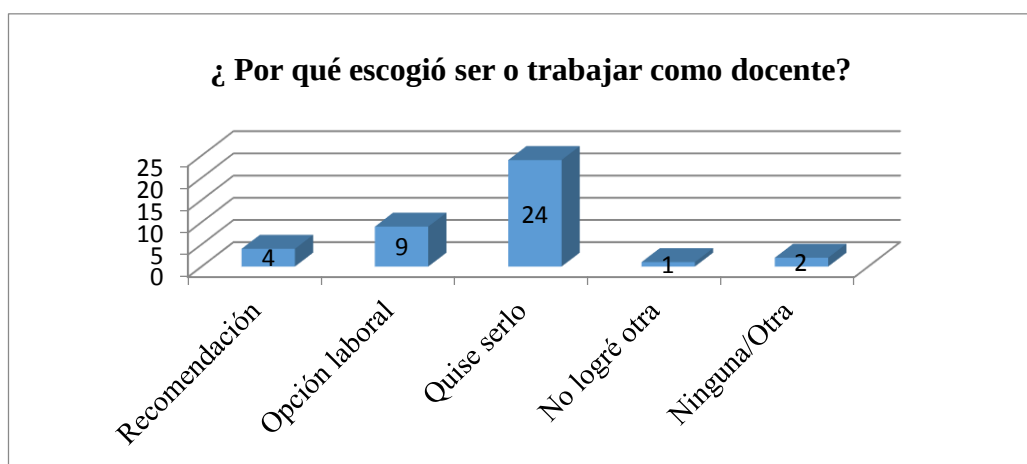


Grafico 13 Encuesta inicial Autor: Martha I. Toledo C.

Interpretación de la pregunta 13

Esta pregunta hace referencia al carisma que presentan los encuestados para el desempeño de las funciones dentro de la docencia; es así como el 60% reconoce contar con aptitudes innatas para su desempeño profesional; existiendo un 40% que se desempeña en base a otras motivaciones.

Pregunta 14

¿En relación con mis compañeros de trabajo cuál es el grado de confianza?

Buena, mala.

Opciones		Frecuencia	Porcentaje
	Buena		50%
	Mala	20	50%
	Total	40	100%

Tabla 14 Encuesta inicial Autor: Martha I. Toledo C.

Gráfico 14

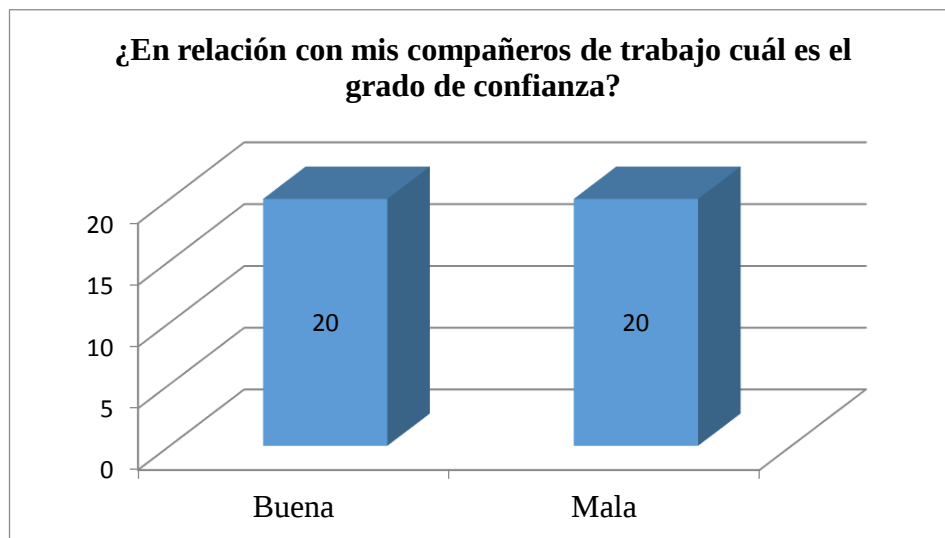


Grafico 14 Encuesta inicial Autor: Martha I. Toledo C.

Interpretación de la pregunta 14

En estos resultados las personas encuestadas, reflejan una división de criterios, en igual porcentaje siendo el 50% que opina mantener buenas relaciones con sus compañeros, entretanto en igual proporción otro grupo manifiesta lo contrario.

2.8.- METODOLOGÍA

El presente trabajo nos llevó a definir el problema, para poder establecer el tipo de investigación que se iba a utilizar. Posterior a ello se definió el tamaño de la muestra que se enmarco en los directivos y docentes de la Unidad Educativa “Mariano Negrete” sumando un universo de 40 personas. Este proyecto tiene como objeto medir el grado de conocimiento, motivar y mejorar el desempeño profesional del personal de esta institución sobre lo esencial del trabajo en equipo.

Acogiendo la metodología propuesta por Hernández, Fernández y Baptista (2003) se adopta la metodología cualitativa ya que recolecta y analiza datos recolectados en la encuesta inicial y final que responden estadísticamente a las preguntas planteadas en una encuesta aplicada al inicio y al fin de la aplicación de los talleres. Es de tipo descriptiva por qué analiza los resultados en forma imparcial e independiente buscando especificar los rasgos, fundamentos y características con respecto al tema; basándose en la interacción social y utilizando técnicas activas del aprendizaje como la observación y la motivación enmarcadas en el aspecto lúdico propia para grupos de trabajo.

2.9 GUÍA DE ESTRATEGIAS

DE TRABAJO EN EQUIPO

*Destrezas pertinentes encaminadas para el trabajo
conjunto como fortaleza de las Instituciones
Educativas.*



**"Llegar juntos es el principio.
Mantenerse juntos, es el
progreso.
Trabajar juntos es el éxito"
HENRY FORD**

**Autor:
Martha I. Toledo C.**

ELABORACIÓN DE LA GUÍA

2.9.1 Presentación de la Guía

La presente guía de Estrategias de Trabajo en Equipo para Mejorar el Desempeño Laboral, es una herramienta de motivación didáctica, para los docentes y directivos de la Unidad Educativa Católica Mariano Negrete de la ciudad de Machachi, que pretende compartir aspectos esenciales bibliográficos, motivacionales, lúdicos, reflexivos, etc. referentes al trabajo en equipo como base del mejoramiento del desempeño laboral, conlleva técnicas de aprendizaje activo, crítico-reflexivo con enfoques de enseñanza interactiva.

El tema generador de los talleres es el Trabajo en Equipo, alrededor del cual se desarrollan temas que responden a las necesidades de la institución; detectadas en la encuesta inicial realizada a 40 profesionales que laboran en el establecimiento; entre ellos se encuentran: conceptos, importancia, comunicación asertiva, coordinación, complementariedad, confianza, compromiso, autoestima, autovaloración.

Los temas se escogieron con el afán de motivar a cada uno de los docentes y directivos de esta institución, a ser parte de los cambios necesarios que se deben realizar con miras a conseguir el objetivo fundamental del plantel citado en la Misión Institucional que describe: “ Ser una institución educativa que brinda una educación de calidad, formando seres capaces de desenvolverse en un ámbito social, familiar y comunitario, sustentados en el modelo pedagógico constructivista; orientados por valores cristianos, éticos y morales, acorde a las exigencias del tercer milenio”. Misión UEMN (2008)

La guía cuenta con 9 secciones incluidas la aplicación de las encuestas tanto inicial como final; además se encuentran desarrollados los talleres; cada uno, contiene una parte motivacional con dinámicas acordes al tema, reflexión grupal, equipos de trabajo y trabajo en equipo, plenaria y establecimiento de compromisos.

2.9.2 Objetivo.

Motivar a los docentes y directivos de la Unidad Educativa Mariano Negrete, el conocimiento, vivencia y actualización de los aspectos fundamentales del trabajo en equipo mediante 9 talleres semanales de capacitación a desarrollarse durante dos horas treinta cada uno para mejorar el desempeño laboral de los docentes y directivos con miras de cumplir los estándares de calidad educativa y de hacer de la institución un espacio propicio para el eficiente desempeño laboral de los docentes y un lugar confiable y competente para responder a las exigencias actuales.

TALLER 1

INTRODUCCION AL TRABAJO EN EQUIPO



Fotografía 4 Autor: Martha I. Toledo C.

APLICACIÓN DE LA ENCUESTA.

Para la elaboración de la encuesta, se recurrió a la investigación bibliográfica, teniendo en cuenta los aspectos más recomendados por los autores citados en el primer capítulo, así para la formulación de preguntas se priorizaron varios aspectos como:

Importancia del trabajo en equipo.- preguntas 1 A y 1 B. y 3 Nivel de conocimientos concernientes al trabajo en equipo y tiempo de actualización de los mismos; las preguntas 2, se relaciona con la importancia del trabajo en equipo como base de la calidad educativa y la pregunta 4 refiere a la frase que ayudaría para mejorarlo.

Pregunta 5 trabajo en equipo y vida institucional porque es importante conocer la percepción del personal desde la experiencia que le han dado los años de servicio en el plantel.

Pregunta 6.- Esta pregunta se planteó por que la misión es una parte primordial que todo empleado debe conocer al ser parte de un equipo de trabajo, ya que allí se resume lo que es la institución, lo que oferta y cuáles son los medios para alcanzar sus objetivos es decir se resume la identidad institucional.

Pregunta 7.- se formuló para saber cuál es la relación entre institución y desempeño eficaz de los docentes.

Pregunta 8.- va relacionada al concepto que los encuestados tienen con relación a la estructura organizativa institucional.

Las preguntas: 9A, 9B, 9C, 10.- se relacionan con organización y coordinación.

Preguntas 11A, 11B, 11C, refieren al manejo de técnicas de comunicación entre docentes y Padres de familia, docentes entre sí y docentes con los directivos.

Preguntas: 12A, 12B, 12C, Hacen relación a la complementariedad.

Pregunta 13.- se proyecta a analizar el desempeño profesional por vocación.

Pregunta 14.- hace referencia al grado de confianza entre compañeros.

TALLER 2

IMPORTANCIA DEL TRABAJO EN EQUIPO



Fotografía 5 Autor: Martha I. Toledo C.



¿Cuánto conozco?

MITO O REALIDAD

Lea cada pregunta individualmente, de acuerdo a su criterio señale si es mito o realidad.

Socializo las respuestas con mis compañeros y cuento los aciertos.

1.- La aceleración desmedida de la tecnología que influye en la sociedad, crea cada vez espacios centrados en la competitividad a todo nivel.

¿MITO O REALIDAD?

2.- Trabajo significa "Tripalium" que era una herramienta parecida a un cepo con tres puntas o pies que inicialmente se utilizaba para sujetar a los caballos para herrarlos; también se utilizaba como instrumento de tortura para castigar a los esclavos del siglo VI de ahí que tripaliare significa tortura o sitio de dolor".

¿MITO O REALIDAD?

3.- Equipo, procede del término escandinavo "skip", refiere a la acción de equipar un barco, a esto se une el término francés "equipage" que designa a la tripulación o grupo de personas coordinadas que interactúan, discuten y piensan de forma coordinada y cooperativa para conseguir un mismo fin.

¿MITO O REALIDAD?

4.- Las actividades entre los docentes se debe limitar al mero cumplimiento de su horario de clases con los estudiantes.

¿MITO O REALIDAD?

5.- La necesidad del trabajo en equipo surgió simultáneamente de la necesidad de mejorar la calidad y eficiencia de un trabajo conjunto.

¿MITO O REALIDAD?

6.- Las personas que forman parte de un equipo multidisciplinar Minimizan las debilidades de cada uno y maximizan las posibilidades.

¿MITO O REALIDAD?

7.-En el trabajo en equipo se valoran las funciones en cantidades y categorías de importancia.

¿MITO O REALIDAD?

8.- En el trabajo en equipo podemos crecer a costa de los otros.

¿MITO O REALIDAD?

9.-Quienes se integran a un trabajo en equipo deben incorporarse inmediatamente y demostrar: aceptación, respeto, pertenencia y compromiso.

¿MITO O REALIDAD?

10.-Los niveles de coordinación solo coyunturales pueden poner en riesgo el trabajo.

¿MITO O REALIDAD?

EL TRABAJO EN EQUIPO NOS PROYECTA AL EXITO

Este taller partirá de reflexiones que permitirán realizar una introducción al tema para poder llegar al concepto, importancia característica y aspectos que pueden poner en riesgo el trabajo en equipo

“Los buenos equipos acaban por ser grandes equipos cuando sus integrantes confían los unos a los otros lo suficiente para renunciar al “yo” por el nosotros” *Phil Jackson*

TRABAJO EN EQUIPO: En el diccionario se define como dos o más personas que trabajan para lograr una meta común o compartida en virtud de su colaboración. (Sewell 1999)

¿Comparto esta definición?

¿Honestamente? ¿En la institución estamos motivados a lograr una meta común?

¿Desde mi vivencia en la institución pudiera decir que la colaboración es para nuestro trabajo en equipo una virtud?

Interiorizo y dialogo con mi grupo de compañeros para luego establecer acuerdos y compromisos.



Refuerzo de conocimientos

Según Guillermo Ballenato (2005)

“El trabajo en equipo es una inversión a futuro, un pilar fundamental del progreso social, y del desarrollo humano; tanto personal, como académico y profesional. Pero, en ocasiones, puede resultar especialmente difícil o complejo”.

“Implica una interdependencia entre los integrantes de un grupo que comparten y asumen una misión.



Características

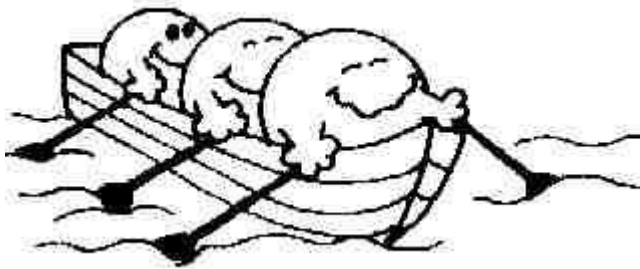
María E. Alfaro (1998) Sobre las Características del Equipo Multidisciplinar nos dice:

- *No se proponen competitividad sino todo lo contrario. Enriquecimiento.*
- *Todos son piezas claves en la participación de más personas.*
- *Tienen funciones diversas que convergen en una responsabilidad común.*
- *Son un equipo y trabajan como un equipo.*
- *Ningún miembro se excluye ni por timidez ni por vergüenza; aportan todos sus conocimientos.*
- *Se evalúa el rendimiento del equipo y no el lucimiento de unos pocos.*
- *Van girando de estructuras de poder a estructuras de responsabilidad.*
- *Disponen todos del capital humano de la información, la comunicación y la formación.*

Con su grupo elija una de las estrategias enumeradas a continuación y mediante ella expongan una síntesis de lo que es trabajo en equipo; dramatización, mimo, Barra, fono mímica, canción, recitación, coreografía, baile, narración, otra.....

Recuerde

Cuando se trabaja en equipo hay que tener en cuenta muchos factores para que los resultados sean lo más favorables para el propio equipo.



“Hoy terminamos solo una línea de nuestro diario; mañana tendremos una nueva oportunidad para dar lo mejor de nosotros a los que nos rodean”.

Empecemos con una sonrisa



¿Te parece bien?

TALLER 3

AUTOCONFIANZA Y AUTOESTIMA



Fotografía 6 Autor: Martha I. Toledo C.

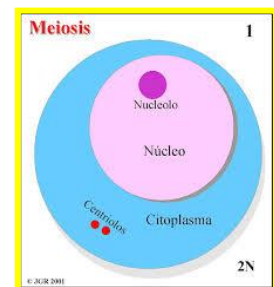


**AMARSE A SI MISMO, ES EL INICIO DE
UN ROMANCE PARA TODA LA VIDA.**

Oscar Wilde.

Tu eres un ser maravilloso

Porque te has convertido en vida



Aprendiste a pensar y a decir las cosas por su nombre.

Tu nombre te representa



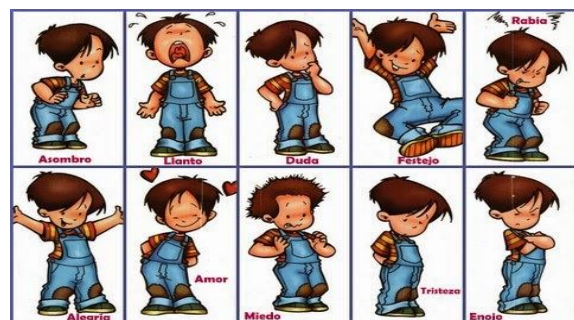
Cada experiencia fortalece tu personalidad

Las circunstancias y las personas te definen

Tu familia, conocidos y desconocidos te definen.



Tu mente aprende a pensar quien eres



Somos un espacio de fuerza y paz

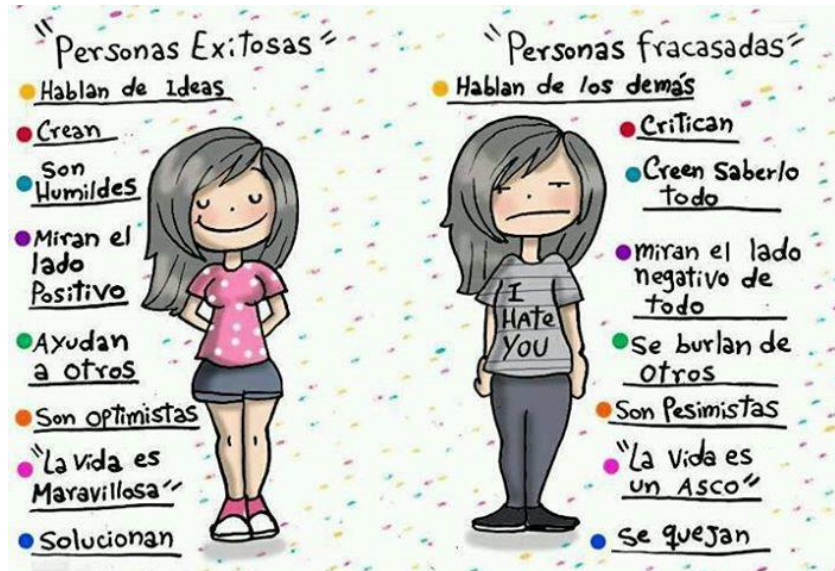
Células vivas y organizadas



Somos una organización sincronizada creada para pensar y desarrollar.



No eres lo que piensas; eres lo que eres y eso no depende de tu posesión o del puesto que ocupes, del éxito que tengas, o de tus padres.



Eres la expresión del más prodigioso fenómeno de la vida.



Reflexiono

AUTOESTIMA

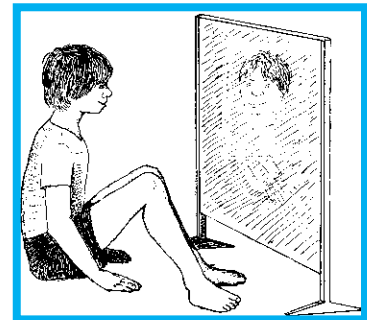


La autoestima se construye desde la infancia y depende de la forma de relación con las personas significativas, principalmente los padres. (Guía de conceptos psicológicos)

La autoestima es la autovaloración de uno mismo, de la propia personalidad, de las actitudes y de las habilidades, que son los aspectos que constituyen la base de la identidad personal.

AUTOCONCEPTO

En Psicología el auto concepto por lo general se refiere a la combinación de ideas sentimientos y actitudes que la gente tiene de sí misma (Hilgart Alkinson 1979)



DIFERENCIAS

El auto concepto y la autoestima con frecuencia se utilizan de manera intercambiable aunque poseen significados diferentes

El autoconcepto es una estructura cognoscitiva, las creencias a cerca de quien cree ser Ud. Por Ejm. La creencia de que Ud. es un buen jugador de futbol

La autoestima es una reacción afectiva, el juicio a cerca de quien es Ud. por ejm. Sentirse bien con sus habilidades para el futbol. (Pintrich 2002)

AUTOEFICACIA



La autoeficacia se construye en base a los juicios de las propias capacidades para llevar a cabo la conducta o destrezas para alcanzar el resultado deseado.

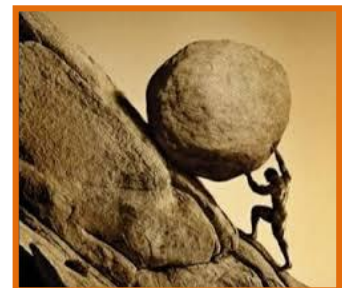
Converso con mis compañeros sobre el tema y preparamos un mimo para expresar lo que más nos llamó la atención.



organización de juegos ópticos

PARA CONSTRUIR O RECONSTRUIR SU AUTOESTOIMA REQUIERE:

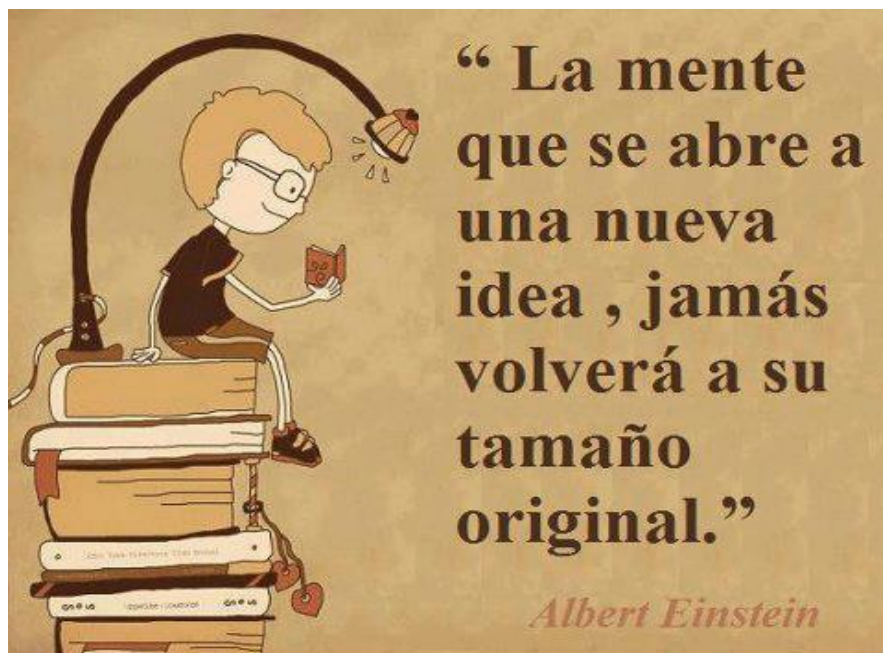
1. Empiece a respetarse y a gustarse cada vez más.
2. Deje de criticarse y empiece a apreciarse a sí mismo ya que esto le permite establecer cambios.
3. Dese permiso para avanzar



4. A medida que deje de preocuparse tendrá más tiempo y energía.
5. Deje de culparse y busque soluciones.
6. Dese tiempo para escucharse.
7. Haga lo posible por cumplir su principal objetivo en la vida que es el **SER FELIZ**
8. Piense que si hace algo bueno para Ud. los demás se beneficiarán.
9. DECIDA TRATARSE BIEN
10. La persona tiene la capacidad para ser auto eficiente en cualquier lugar de trabajo.

Yo puedo

I ♥ ME



Que continúes disfrutando este hermoso día

TALLER 4

COMUNICACIÓN ASERTIVA



Fotografía 7 Autor: Martha I. Toledo C.



LO ESENCIAL DE LOS FUNDAMENTOS

En este taller se abordarán temas relacionados a la comunicación asertiva como fundamento de toda organización y base del trabajo en equipo.

ACTIVIDAD

En mi grupo analizo las siguientes interrogantes y propongo estrategias para practicarlos.

¿En la institución la comunicación; es “Un proceso dinámico de intercambio de acciones, pensamientos y sentimientos entre las personas que componen la organización?”

.....
.....

¿La comunicación entre compañeros tiende a compartir, proteger y reforzar algo valioso en las relaciones, aumentando así la calidad de las mismas durante el transcurso del tiempo?

.....
.....

La Comunicación, es un aliado en las circunstancias difíciles ya que nos permite establecer lasos de confianza de unos a otros.

.....
.....
.....





Reflexiono

RATONES MONSTRUOS Y SERES HUMANOS AUTÉNTICOS

(Tomado de actividades de prevención escolar para alumnos de 14 a 17 años Mgst Eulalia Tapia)

A veces nos cuesta relacionarnos con los demás. Hay personas a las que les es difícil hacer amigos, no se atreven a pedir un favor, les da recelo de acercarse, saludar o hablar, no hacen ruido, son tímidos, casi no se atreven a hacer las cosas que les gustaría hacer, esto en ocasiones les lleva a sentirse tristes; cuando nos comportamos así, estamos actuando como un ratón. Casi todas las personas nos hemos comportado como ratones en alguna ocasión. Entonces:

- Hemos callado cuando queremos decir algo.
- No nos hemos atrevido a preguntar algo que queríamos saber.
- No hemos sido capaces de quejarnos cuando alguien nos ha tratado mal.
- No hemos sido capaces de decir lo que no nos gusta de la otra persona.
- No hemos podido negarnos a hacer algo que no deseábamos hacer.

Otros compañeros un poco agresivos, siempre quieren tener la razón, intentan conseguir todo lo que desean, se enfadan con los demás, echan indirectas, hacen críticas negativas, se quedan interiorizando en lo negativo de las cosas, su expresión es imponente, agria, resistente y poco amigable. Cuando nos comportamos de este modo estamos actuando como monstruos.

Los monstruos van por ahí molestando a los demás, haciendo siempre lo que ellos quieren y cuando ellos quieren, gritan, imponen su presencia, les cuesta mirar abajo, y si consideran necesario pisotean.

Aunque todos hemos tenido alguna vez un comportamiento similar hay personas que lo hacen habitualmente. Estos suelen:

- Expresar sus opiniones gritando o subiendo el volumen de voz.
- Gesticular exageradamente
- Ponerse tan nerviosos que explotan por pequeñas cosas
- Ser mandones
- Hacer lo que quieren y no lo que los demás desean.
- Ir por ahí criticando y humillando a los demás.
- Abusar de los demás o indefensos
- Meterse en líos y problemas
- Creer que siempre tienen la razón y que los demás no entienden nada.

Por último, hay un tercer grupo de personas que son muy sociables, tienen un montón de amigos, se llevan bien con los vecinos del barrio y con los compañeros, Estas personas son seres humanos auténticos y nos comportamos como ellos cuando:

- Somos honrados justos y sinceros.
- Defendemos nuestros propios intereses y derechos, pero sin pisotear a los demás.
- No nos aprovechamos de otros aunque tampoco permitimos que se aprovechen de nosotros.
- Reconocemos y respetamos las opiniones y los sentimientos de los demás.
- Hablamos con volumen de voz adecuada mirando a los ojos de nuestro interlocutor sin estridencias pero con confianza.



PASOS PARA ALCANZAR LA COMUNICACIÓN ASERTIVA

Comunicar en primera persona; es decir expresar las cosas como yo los miro, expresar mi idea, mi criterio, mis gustos.



Argumentar siempre lo que voy a exponer caso contrario pasaría por manipulador.

Tener la suficiente madurez y capacidad para reconocer los errores y tener la suficiente prudencia,



Mantener ante todo los valores de modestia y respeto con aquellos que no estén de acuerdo con lo que diga aunque sepa que no tienen la razón es necesario respetarlas siendo tolerantes.

No se debe tomar la resistencia en planos personales; pues la discrepancia puede ser a las ideas más no a la persona.



Se debe tener la seguridad que la comunicación asertiva logra una persona por convicción y moral más no por rivalidad.



“La asertividad es la expresión de una sana autoestima” (Olga Catanyer)

Revisar constantemente en que aspectos se está descuidando para mejorar la relación con los demás sin perder de vista aquella parte que cada ser debe mantenerlo como patrimonio inviolable; que es lo que quiero, que es lo que creo y hacia donde miro.



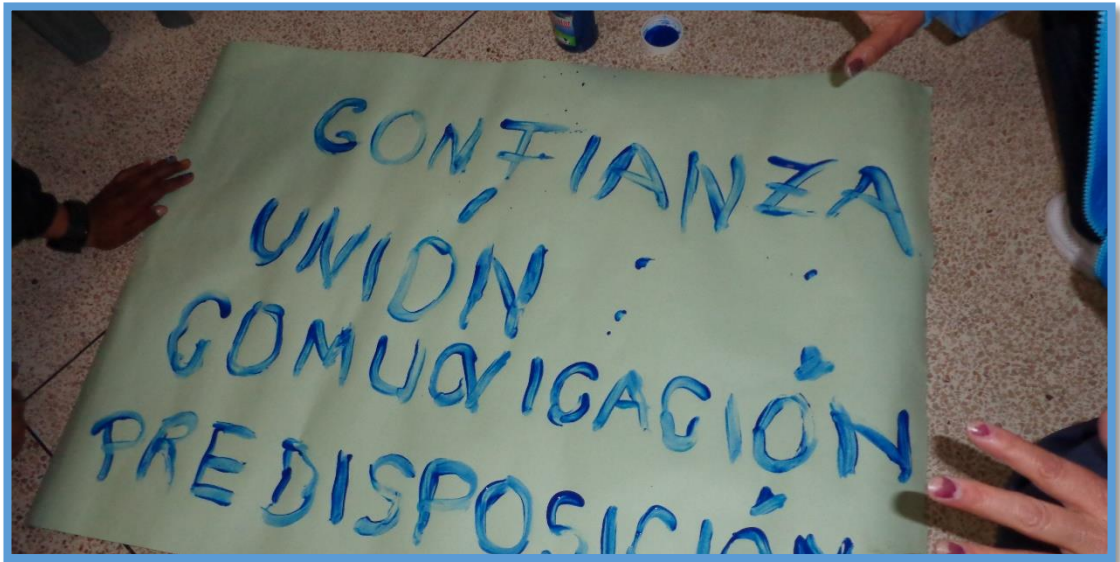
RECUERDA

La verdadera comunicación no comienza hablando sino escuchando. La principal condición del buen comunicador es saber escuchar.

(Mario Kaplún)

TALLER 5

CONFIANZA



Fotografía 8 Autor: Martha I. Toledo C.

Este taller enfocará conceptos, claves, sugerencias y estrategias para demostrar confianza en el trabajo en equipo.

¿Qué es confianza? El término **confianza** tiene diferentes significados para diferentes personas. Como este término lo utilizaremos en el contexto de un equipo o grupo de trabajo, conviene que los integrantes del mismo desarrollen un lenguaje común sobre lo que es confianza y cómo se puede mejorar la misma. Diferentes definiciones de diccionario relacionan la confianza con la integridad, honestidad, credibilidad, veracidad y fe en una persona. En este contexto, la confianza se puede definir como... **“la elección que hace una persona de creer en algo o alguien”**.



Creer en alguien conlleva el convencimiento de que esa persona actuará con honestidad, integridad y veracidad.



Lo cual también implica que dicha persona se considera consistente en cuanto a que lo que piensa, lo que dice y lo que hace. Y por supuesto, lo que hace es veraz y confiable.

Claves para lograr la confianza en el trabajo en equipo



Mantener la alerta en cuanto surja una pequeña crisis de confianza, ya que esta se puede considerar como un síntoma amenazador de la estabilidad en familias, organizaciones, instituciones y todo tipo de empresas.

RECORDAR SIEMPRE QUE LA CONFIANZA REFUERZA LOS ESLABONES DE LA CADENA ORGANIZACIONAL Y PERMITE SUPERAR LAS CRISIS YA QUE CREA UN SENTIDO ESPECIAL DE PERTENENCIA AL EQUIPO.



La confianza, al igual que todas las virtudes, se aprende de los ejemplos y valores de quien las vive.

El clima de confianza es fruto del esfuerzo común, pero se hace más evidente en el papel de los líderes.

Sugerencias para fomentar la confianza en el trabajo en equipo.

Tratar a todo el mundo con amabilidad y respeto, sin familiaridades.



Exponer con precisión y claridad las reglas del juego, es decir, lo que se quiere que sean los parámetros de la convivencia y del desenvolvimiento de los empleados en relación a los clientes, con los jefes y entre ellos mismo.



Mantenerse disponible y accesible para que la gente vea que la comunicación es multidireccional y sus canales están abiertos de modo permanente.



Saber mandar sin hacer sentir el peso del mando sino la ayuda a los demás, para que no pierdan de vista sus obligaciones, de modo que uno se olvide de que es quien manda (en cuanto a sentir demasiado esa investidura), pero sin dejar que ellos lo olviden, estando muy cerca de sus problemas.



Ejercer la autoridad con mayor apoyo en el prestigio y en el servicio que en el poder.



Poner atención a lo que las personas hacen bien más que a sus errores, pero ayudarlas a corregirlos.



Iniciativa, recursividad y persistencia, son valores que generan en los demás confianza hacia uno.



ESTRATEGIAS PARA DEMOSTRAR CONFIANZA

Solucionar las cosas “en pequeño”, antes que tomen cuerpo y buscando las mejores estrategias de solución.



Evitar ataques frontales.- fomentando un clima de seguridad en donde los compañeros gradualmente vayan sintiendo confianza recíproca, se debe tener en cuenta que esto necesita tiempo y dedicación sabiendo que lo esencial en cualquier proceso de aprendizaje es la confianza aunque solo se puedan crear condiciones que lleven a ella .



Dar ejemplo de apertura.- Carroll Phil (1960) dice: *“La vulnerabilidad es un elemento muy importante del liderazgo”. La verdad es que nuestras faltas están siempre presentes dígame lo que se diga, y si uno trata de esconderla de la vista de los subalternos, destruye la capacidad de ser consecuente. Si no tiene un compromiso fundamental de decir la verdad, no puede dirigir. Y decir la verdad es mucho más difícil que simplemente no mentir”.*



Aprender a ver la diversidad como un activo.- es decir respetar la individualidad de cada persona y darle la oportunidad de ser escuchado, saber escuchar el lenguaje verbal y no verbal.



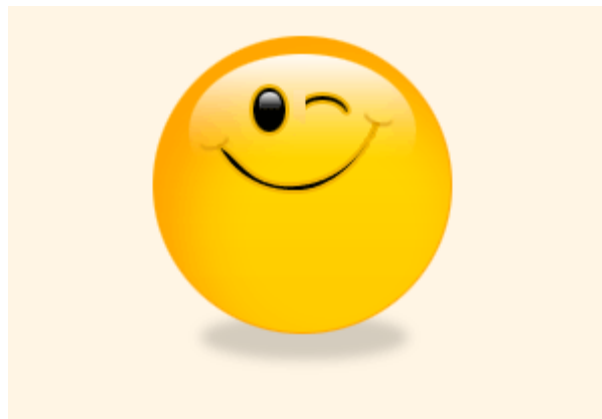
Recordar que las destrezas son importantes.- como seres humanos necesitamos de estímulos para levantar la autoestima, es necesario que la autoridad apoye constantemente a sus subalternos para desarrollar conciencia de sus propios actos y de la manera como estos son vistos.



No actuar en forma contraproducente.- Cuando el ambiente laboral esta tensionado o se presenta ansiedad, se debe dar un tiempo fuera para no acrecentar esta situación, no juzgar o acusar a alguien sin haber tenido la oportunidad de profundizar y argumentar en el tema.



**La confianza
es como un
borrador,
se hace mas
pequeño con
cada error.**



“Haz lo que puedas, con lo que
tengas, donde estés”

www.elblogdepedroalarcon.com

TALLER 6

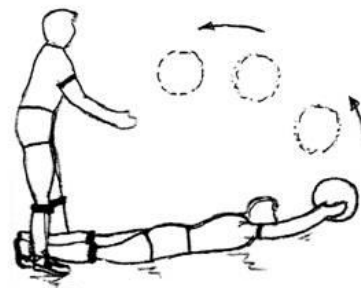
COORDINACIÓN



Fotografía 9 Martha I. Toledo C.

Soy parte de...

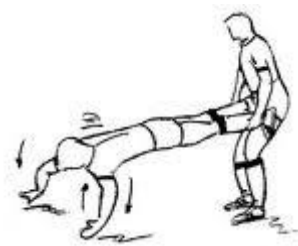
Los temas que compartiremos en el presente taller tienen por eje, **LA COORDINACIÓN** como una parte fundamental del trabajo en equipo entre ellos están los aspectos fundamentales de la coordinación, resolución de conflictos y estrategias para la misma.



Siempre que entendemos lo que hacemos y sabemos por qué lo hacemos somos más libres para actuar.

¿Qué es coordinación institucional?

¿Cómo puedo aportar para ser parte de la coordinación institucional?



El término coordinación hace referencia a la acción de organizar, planificar, todas las tareas que forman parte de un proceso cuya finalidad se encamina a generar resultados positivos medibles de acuerdo al alcance de los objetivos comunes.

Max Weber propone las siguientes claves para lograr el éxito en la organización de centros.

La división del trabajo de acuerdo con la especialización funcional. 1

Un sistema de jerarquía bien definido. 2

Un sistema de reglas que recogen los derechos y deberes de los trabajadores.3

Relaciones interpersonales impersonales.4

Selección y promoción basada en la competencia técnica. 6

Un sistema de procedimientos para resolver cualquier situación problemática.5



En mi grupo de trabajo analizo estas claves y clasifico ¿cuáles se pueden considerar como fortaleza? y de las que no, ¿qué podemos sugerir para que sean fortaleza?

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS



REFLEXIONA

Conflicto es una circunstancia en la cual dos o más personas señalan tener intereses incompatibles ya sea total o parcial que generan un contexto confrontativo de permanente oposición, teniendo en cuenta que el conflicto es de naturaleza humana, cuyos puntos en controversia son distintos de una persona a otra. El ser humano por naturaleza es conflictivo.



En mi grupo reflexiono sobre los siguientes enunciados y pinto la respuesta que estimo correcta

Edwards nos menciona que *“todo gira alrededor de la lógica de los antagonismos estructurados que giran en torno a los intereses del empleado que serán opuestos a los del empleador”*.



Mantengo el equilibrio suficiente para reclamar mis derechos.	F	V
En la mayoría no comparto las decisiones emitidas por los directivos.	F	V



La perspectiva organizativa; va ligado al afán que el empleador tiene por sacar el máximo provecho de sus empleados; mientras que el empleado se respalda en sus derechos de capacidad productiva resistiéndose a la explotación.

Hay equilibrio en la distribución de responsabilidades	F	V
Se debería conformar una comisión con los compañeros menos colaboradores	F	V
Mis reclamos son plenamente respaldados en base al conocimiento de la ley.	F	V
Siento que en la institución hay un equilibrio entre ley y derechos.	F	V

En la perspectiva individual, hace referencia al nivel de comportamiento y su reflejo en los conflictos ya que desde ellos se puede estudiar el nivel de cooperación de los empleados.



Ante un conflicto laboral soy lo que soy	F	V
Es mejor aceptar lo que sea para evitar inconvenientes	F	V



En el aspecto afectivo menciona que su origen es netamente emocional, que se genera por natural incompatibilidad en cuanto a caracteres y rasgos de personalidad.

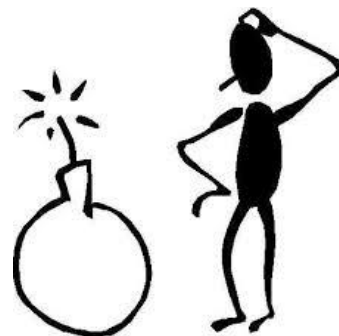
Para ser más eficaz en el trabajo debo ser parte de un grupo compatible	F	V
No tienen importancia si un compañero del grupo evade sus responsabilidades en el grupo porque no comparte los criterios de los compatibles.	F	V

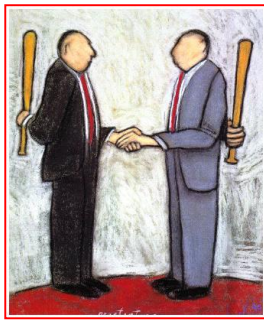


En cuanto al aspecto cognitivo se refleja en la profesionalidad, capacidad y desempeño ético que cada individuo demuestra en su desempeño laboral que muchas veces puede ser mal interpretado por sus compañeros que lo pueden ubicar en el plano de amenaza.

En la institución se debe existir una comisión que registre los logros profesionales y estimule mensualmente el desempeño profesional	F	V
Los compañeros que se integran a la institución tienen que aprender mucho y aportar poco para no salirnos de nuestros esquemas.	F	V

ESTRATEGIAS PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

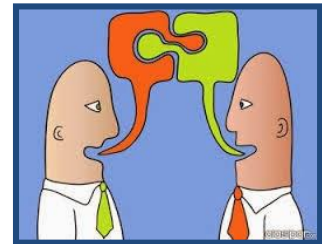




Piénsalo

La L.O.E.I. establece: 1.-Definición clara del problema.

2.- Buscar la negociación teniendo en cuenta que el conflicto es el resultado de las partes, se puede dar un ganador y un perdedor.

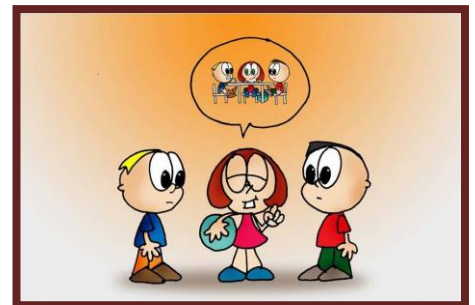


3.-Buscar una gestión colaboradora en donde ambas partes ganan.



4.-Gestión evasiva; las partes se reúsan a resolver el conflicto.

5.-Buscar un mediador ya que hará las veces de un facilitador de la resolución del conflicto induciendo a las partes a establecer una solución; en el caso de situaciones laborales, el mediador tiene la potestad de proponer.



6.-Establecer la conciliación mediante el vínculo de una tercera persona que propone opciones de soluciones libres y voluntarias para las partes que se encuentran en conflictos.

7.-Recurrir a estancias judiciales para la solución que lo establecerá un juez.

TALLER 7

COMPLEMENTARIEDAD



Fotografía 10 Autor: Martha I. Toledo C.



En este taller, revisaremos aspectos elementales de la complementariedad como significado, colaboración, la diferenciación del trabajo en equipo y del equipo de trabajo y estrategias para lograr la complementariedad en la Institución



Complemento o complementariedad es lo que se añade a una cosa incompleta para que esté entera; “*si no hay complemento, no hay equipo tanto a nivel humano como al interprofesional o interdisciplinar, una u otra sirven para el intercambio de conocimientos, experiencias, habilidades y expectativas*”. (J. Amador Domínguez Ezquivel, 2000)

EL MARCIANO ACCIDENTADO

Estaba una noche el erizo mirando al cielo con su telescopio, cuando le pareció ver pasar una nave espacial volando hacia la luna.

Cuando consiguió enfocarla, descubrió que se trataba de la nave de un pobre marciano que había tenido un accidente y había aterrizado en la luna, y que no podría salir de allí sin ayuda. El erizo se dio cuenta de que seguro que era él el único que podría haberlo visto, así que decidió tratar de salvarle, y llamó a algunos animales para que le ayudasen. Como no se les ocurría nada, llamaron a otros, y a otros, y al final prácticamente todos los animales del bosque estaban allí. Entonces se les ocurrió hacer una gran montaña, unos subidos encima de otros, hasta llegar a la luna. Aquello fue muy difícil, y todos terminaron con algún dedo en el ojo, un pisotón en la oreja y numerosos golpes en la cabeza, pero finalmente consiguieron llegar a la luna y rescatar al marciano.

Desgraciadamente, cuando estaban bajando por la gran torre de animales, el oso no pudo evitar estornudar, pues era alérgico al polvo de luna, y toda la torre se vino abajo con gran estruendo de aullidos, rugidos y otros lamentos de los animales. Al ver todo aquel estruendo, con todos los animales doliéndose por todas partes, el marciano pensó que se enfadarían muchísimo con él, porque todo aquello había sido por su culpa. Pero fue justo al revés: según se fueron recuperando de la caída, todos los animales saltaban y daban palmas de alegría, felices por haber conseguido entre todos algo tan difícil, y durante todo aquel día celebraron una gran fiesta juntos. El marciano anotó todas estas cosas, y cuando volvió a su planeta dejó a todos boquiabiertos con lo que le había pasado. Y así fue como aquellos sencillos y voluntariosos animales enseñaron a los marcianos la importancia del trabajo en equipo y de la alegría, que esto representa y desde entonces, ya no hacen naves de un solo pasajero, sino que van en grupos dispuestos siempre a ayudarse y sacrificarse unos por otros en cuanto sea necesario.

Pedro Pablo Sacristán



Individualmente contesto estos interrogantes

¿Cuál era el objetivo del erizo?

¿Su objetivo personal se ligó al objetivo del resto de animales?

¿Con qué aportó cada uno?

LA COMPLEMENTARIEDAD

Desde siempre el ser humano ha hecho uso de la complementariedad para lograr sus objetivos.



En la búsqueda de bienes comunes; aporta cada uno con su forma de ser, su capacidad profesional y su experiencia.



Así se han formado muchas instituciones con esfuerzo humano para el servicio de la humanidad de la tecnología, de la protección y cuidado del planeta.



Aporte grupal

¿Qué es para nuestro grupo complementariedad?

.....

.....

Equipo de trabajo



Trabajo en equipo



1

Es el conjunto de personas asignadas –de acuerdo a sus habilidades y competencias específicas– para cumplir una determinada meta.

2

El trabajo en equipo se refiere a la suma de estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr metas propuestas.

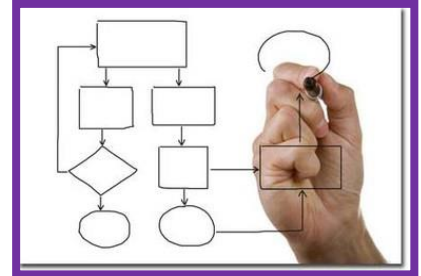


Recuerda

Si a cada miembro se asignó el dominio de una parte del proyecto institucional de acuerdo a sus capacidades y carencias, es obvio que se requiere de todos los conocimientos, experiencias, competencias e interés de los demás miembros, para responder positivamente ante las demandas del trabajo conjunto; manteniendo las características propias de nuestra personalidad sin que esto nos lleve a formar grupos de criterios comunes ya que el éxito está en la complementariedad.

Estrategias para lograr la complementariedad

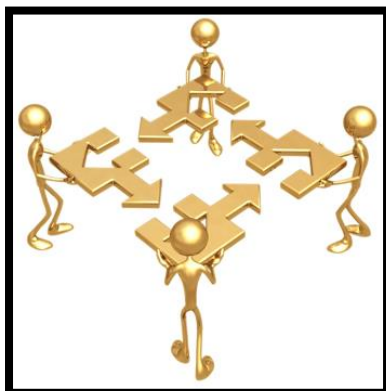
- Planificación, coordinación, seguimiento



- Acción conjunta y la ayuda mutua.



- Identificar las necesidades sociales, y establecer respuestas.



- La colaboración como aspecto fundamental de la complementariedad.



- Valorar el aporte de cada miembro del equipo



- Mirar más allá de las máscaras y apariencias para poder comprender los sentimientos más profundos.

- Mantener el control sobre los impulsos que nos llevan a actuar visceralmente.



En mi grupo de trabajo realizo las siguientes actividades.

1.- Analizo las estrategias, relaciono con la realidad institucional y establezco conclusiones.

.....

2.- Tomando el ejemplo del cuento del marciano. ¿Cuál sería la moraleja para vivirla en la institución?

.....



TALLER 8

COMPROMISO



Fotografía 11 Autor: Martha I. Toledo C.

Compromiso



El trabajo es el grado en el cual una persona participa activamente en él y considera su desempeño importante para la valoración propia.

Los temas que se presentarán en este capítulo van relacionados al compromiso laboral como un valor esencial en el trabajo en equipo y todos los aspectos que conciernen a la vivencia de compromisos.

¿El compromiso de los trabajadores constituye en un valor para las empresas?

(Yarce, 2009) Menciona que compromiso es convertir una promesa en realidad o cumplir lo que se prometió; (pactado u ofrecido de manera espontánea) con la medida de un desempeño profesional vivido con seriedad

ME INFORMO:

El compromiso no es una palabra que se usa solo para hablar de ella como si se tratara de cumplir con un requisito de urbanidad.



Misión

U.E.C.M.N.

Es un valor absoluto necesario para cumplir la misión que se desempeña en cualquier tipo de organización.



El compromiso tiene mucho que ver con la libertad personal empeñada en una dirección concreta, en especial a través del trabajo para lograr determinados resultados.



Una vez que se adquirió un compromiso no se puede cambiar de forma arbitraria los objetivos de la tarea que realizo al contrario se debe revisarlos constantemente para ver si no me aparto de ellos.

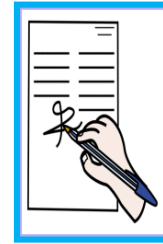
REFLEXIONO

"Compromiso, es lo que transforma una promesa en realidad, es la palabra que habla con valentía de nuestras intenciones, es hacerse al tiempo cuando no lo hay, es cumplir con lo prometido cuando las circunstancias se ponen adversas, es el material con el que se forja el carácter para poder cambiar las cosas, es el triunfo diario de la integridad sobre el escepticismo" (S. Lehman).

Converso con mis compañeros y saco mis conclusiones.

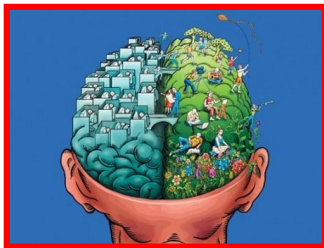
**¿Qué debo hacer para cumplir
mi compromiso?**

Tomar en serio



Despertar el espíritu de iniciativa y creatividad

Evitar la rutina



Buscar nuevas formas de servir

Nuevas prácticas para acortar procesos



Nuevas maneras de mejorar la atención al cliente que en nuestro caso son los estudiantes.

Debemos tener la convicción de que lo único que produce cambios es una acción comprometida con los objetivos y principios institucionales

Dar el primer paso y retomar aquellos compromisos que quedaron abandonados por quienes nos antecedieron



Tener presente que es un compromiso individual

Enfrentar y superar las dificultades, las críticas, adversidades, fallos cometidos, o faltas de confianza.



En los grupos de trabajo buscaremos: justificativos y criterios que no se compartan totalmente. Luego de un tiempo determinado realizaremos el debate.

Nota

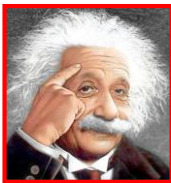
Una persona comprometida, siempre se esfuerza por ir mucho más allá de lo que está previsto en sus funciones; no se queda en el cumplimiento rutinario del deber; sino que busca en el mejoramiento continuo una forma de adquirir mayor capacidad para avanzar en los objetivos de su cargo y en la contribución al logro de la misión y visión. Yarce, 2009

El compromiso implica:

Conocer bien la visión y misión, los objetivos institucionales, las metas del área de trabajo.



Tener un vasto conocimiento del Plantel y desempeñar con alto sentido de responsabilidad las funciones asignadas.



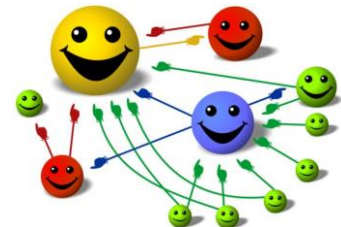
Estar predispuesto a solucionar situaciones imprevistas, incluso las que no se rijan a nuestras funciones.



Estar presto a cumplir bien las asignaciones sin que me lo recuerden.



Rescatar el buen nombre de la institución y la dignidad de mis compañeros, rehuendo de críticas, chismes y comentarios.



Dar manifestaciones de respaldo a la autoridad.



Demostrar pertenencia e identificarse como miembro activo a través de su trabajo y apoyar para que los compañeros nuevos se sientan de igual manera.



Luchar y dar ejemplo de valores asociados al compromiso como responsabilidad, excelencia, laboriosidad, entusiasmo, iniciativa y constancia.

Con esto se entiende que la palabra compromiso cuando se lo asume con lo que somos, adquiere un valor auténtico y sincero, dando fidelidad a nuestros propósitos de vida.

De las situaciones que implica el compromiso, escogemos una, asociamos a ella una historieta, organizamos una dramatización y compartimos con todos los compañeros.

RECUERDA

Jorge Yarce (2009), nos da unas claves para poder hacer vida el contenido que conlleva la palabra compromiso.

El compromiso es un valor absoluto, necesario para cumplir la misión que se desempeña en cualquier tipo de organización.

El compromiso empieza consigo mismo.

Compromiso

Recordar que lo único que puede producir cambios; es una acción comprometida con los objetivos y propósitos institucionales.

El compromiso pasa a ser como la brújula del comportamiento en qué dirección apuntan nuestras acciones y compromisos.

Una persona comprometida, siempre se esfuerza por ir mucho más allá de lo que está previsto en sus funciones.



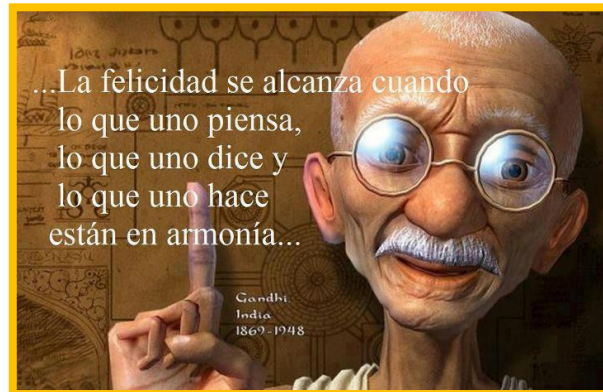
TALLER 9

DESARROLLO PERSONAL



Fotografía 12 Autor: Martha I. Toledo C.

PASO A PASO



En este taller compartiremos criterios de varios autores que nos harán reflexionar sobre la importancia de nuestro desarrollo personal, abarcará conceptos, sugerencias, mecanismos internos para establecer metas en nuestro desarrollo personal y estrategias acrecentarlo.

DESARROLLO PERSONAL.- Según, **José M. Saracho (2005)**, es el aprendizaje que no está focalizado ni orientado a ningún trabajo particular, sino al mejoramiento de las competencias personales y profesionales de las personas; implica siempre un crecimiento personal y profesional que lleva al individuo a un mayor nivel de competencia y competitividad en el mercado, por lo que el desarrollo individual implica siempre un incremento de movilidad y empleabilidad para las personas.

En el grupo de trabajo comento sobre la vida de Transito Amaguaña y descubro en ella situaciones en donde se evidencia su desarrollo personal, y relaciono con los mecanismos internos de desarrollo personal.



.....
.....
.....

MECANISMOS INTERNOS DEL DESARROLLO PERSONAL.-

Según Teresa Adalpe (2008)

- Voluntad, persistencia, resistencia a la frustración, y el sentido ético que constituyen una guía para la disposición al cambio.



- La autoobservación que lleva al autoconocimiento como un análisis o una reflexión sobre las opciones propias y de las personas allegadas a sus capacidades.

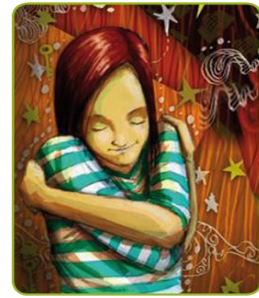


- La autoeficacia que se adquiere a través de conocer las fortalezas y áreas de oportunidad, para tratar a todos con justicia, procurando mantener un sentido realista y positivo del ser.

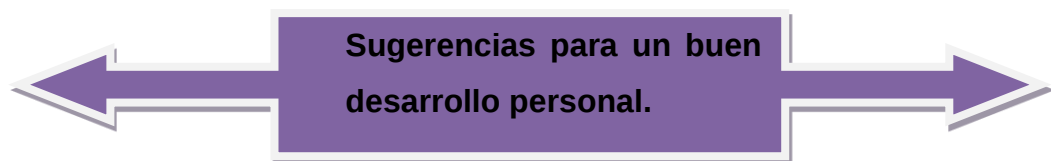


- El auto concepto o la opinión que tengo de mí mismo mediante el cual puedo establecer un juicio sobre la forma en que funciono o me desempeño.

- La autoestima para la apreciación sobre la propia valía que involucra reconocerla cuando es positiva o transformarla cuando es negativa.



- Automotivación o nivel de energía que guía y mantiene la dirección hacia la que se mantienen el comportamiento de una persona.



En mi grupo, elegimos entre las siguientes opciones la que puede considerarse como opción para un buen desarrollo personal y resaltamos la opción elegida.

Trasformación de mundo

Transformación de la persona

Aceptar los cambios

Reusar y evadir los cambios

El enojo hace perder el poder de acción
y no lleva a nada

El enojo te da sentido de poder de acción con ello puedes conseguir mucho

Decidirse a enfrentar nuevos retos

Es mejor quedarse con lo que se sabe antes que lanzarse a lo desconocido



Confiar en uno mismo

No confiar ni en la sombra

Buscar lo que nos gusta hacer

Hacer lo que sea

Fijar una meta

Que las cosas se vivan como vengan



Descubrir a donde quiero llegar

No hace falta descubrir a donde quiero llegar.

Saber que necesito para llegar a la meta

Las cosas se solucionarán en el momento preciso.



Evaluar constantemente las capacidades

No es necesaria la constante evaluación de las capacidades

Refina lo que conoces y aprende de gente experimentada lo que desconoces.

Mi preparación ha sido amplia y no hay nada nuevo.

Mi experiencia me basta.

El aprendizaje debe ser continuo



Aceptar la responsabilidad para responder positivamente ante las circunstancias

Aceptar la responsabilidad y responder de acuerdo a las circunstancias.

Admite los errores sabiendo que nadie es perfecto y de ellos solo aprendemos. Admitir errores, imposible, ellos son tu carta de presentación y dicen mucho de ti.



Los aspectos del desarrollo personal involucran:

- ❖ Hacer buen uso de la libertad,
- ❖ Vivir la vida con sentido constructivo, que todas sus acciones se constituyan en una aportación creativa y transformadora del mundo
- ❖ Tener un sentido de identidad personal conlleva el conocer, sentir y hacer suya la misión y los valores de la institución.
- ❖ El Desarrollo involucra un cambio o movimiento, aunque no siempre esté relacionado con un ascenso.

Involucra una serie de acciones verbales y no verbales:

Aspecto Verbal:

- ❖ Expresar ideas y sentimientos sin rodeos.
- ❖ Utilizar frases en primera persona
- ❖ Reconocer la postura del otro pero manteniendo la suya.

No verbales

- ❖ Utilizar un tono de voz firme sin exageraciones
- ❖ Hablar de manera fluida
- ❖ El contacto visual es fundamental.
- ❖ Mantener coherencia entre habla y expresión facial.



2.10 BIBLIOGRAFÍA

- Blanco R. (2008); Eficacia Escolar y Factores Asociados; Salesianos Impresores S.A, Santiago, Chile.
- González, M. (2003); Organización y Gestión de Centros Escolares: Dimensiones y Procesos; PEARSON EDUCACIÓN, Madrid.
- Martínez, M. (1960); La educación en América Latina: entre la calidad y la equidad; Biblioteca Latinoamericana de educación. Cuba.
- Marchesi, A. Calidad, equidad y reformas en la enseñanza. (2002); Metas Educativas; Colombia.
- Pena A. (2012); Productividad para Equipos de Trabajo; Salesianos Impresores S.A., Barcelona.
- Pérez Sánchez, J. (2006); Fundamentos de Trabajo en Equipo para Equipos de trabajo; Aravaca, Madrid.
- West A. (2003); El trabajo eficaz en equipo 1+1= 3;). Trabajar y Competir en Equipo; A & M Gráfico S.L 08130, Barcelona.
- Carrascosa J. (2011) TRABAJAR Y COMPETIR EN EQUIPO; NETBIBLO

Publicaciones Electrónicas de YOU TUBE

<https://www.youtube.com/watch?v=dVdEXvliJgA>

: https://www.youtube.com/watch?v=r8BRq6U_UBg&index=2&list=RDAAXXZAO

<https://www.youtube.com/watch?v=0veDyRVv9KE>

<https://www.youtube.com/watch?v=wuA3NJLzWKM>

https://www.youtube.com/watch?v=8h5q3G_d9Jcmia

<https://www.youtube.com/watch?v=IIHXC-tSnrc&list=RDWLC-9c1VViE&index=2>

<https://www.youtube.com/watch?v=QZxBEBbXnWM>

<https://www.youtube.com/watch?v=DCc9Y9w6oVs>

2.11 CONCLUSIONES

El trabajo con profesionales exige fundamentación de conceptos bibliográficos, seguridad y confianza en uno mismo, buen nivel de autoestima y humildad; posterior a ello, la recompensa se siente en las miradas y acciones de quienes fueron gestores de su auto aprendizaje.

Sé que tan solo el tener la oportunidad de compartir experiencias ya es el camino al éxito y en este sentido, los talleres tuvieron la particularidad de brindar momentos ricos para compartir, aprender, y relacionarse con una gama de compañeros a quienes antes de esto, no se los identificaba con su nombre.

La variedad de actividades permitió que docentes y directivos pudieran analizar, discutir y sintetizar los fundamentos sobre trabajo en equipo, hacen de la vida de las instituciones educativas el pilar fundamental que les permite lograr los objetivos propuestos en conjunto con miras a mejorar la calidad institucional, su desempeño profesional como miembros complementarios y con sentido de pertenencia a la institución.

CAPÍTULO III

APLICACIÓN DE LA GUIA DE ESTRATEGIAS DE TRABAJO EN EQUIPO



Fotografia 3 Autor: Martha I. Toledo C.

3.1 INTRODUCCIÓN

Enfrentarse a situaciones desconocidas, crea en el ser humano una mezcla de sensaciones confusas entre incertidumbre y desidia, curiosidad pero a la vez menosprecio al pensar que no hay más que aprender; ganas de colaborar pero a la vez impulsos de ironía; estos retos son los que se enfrentó al poner en práctica aquellos procesos que involucraban la aplicación de la guía de estrategias de trabajo en equipo para el personal docente y administrativo de la Unidad Educativa “Mariano Negrete”.

El presente capítulo nos presenta la guía elaborada que se aplicó a 40 profesionales; teniendo como fundamento el trabajo en equipo, aquí se encuentran todas las actividades realizadas en los talleres, mismos que se lograron coordinar y cronometrar en tiempos y actividades de manera precisa, que no permitió desviarse del tema ni divagar por falta de actividades; se utilizó todo el material elegido como: dinámicas, motivaciones, materiales de trabajo individual y grupal acordes a cada tema y preparados con la debida anticipación para no causar en los participantes preocupación ni malestar.

3.2 AGENDA DE LA GUÍA DE ESTRATEGIAS DE TRABAJO EN EQUIPO



Autor:
Martha I. Toledo C.

TALLER 1

EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS

1.- Introducción y motivación al trabajo en equipo...15 minutos

2.- Dinámica rompe hielos 10 minutos

2.1-Objetivo.- Crear un ambiente de confianza entre docentes permitir un momento de relajación en medio de las actividades diarias.

2.2- Título: “Tengo un Tic”

2.3- Referencia: www.youtube.com/watch?v=n5yar5FsnxU (Hans Guitierrez, 2010)

2.4-Materiales: Ninguno

Los participantes parados en círculo repiten luego del facilitador: “Yo tengo un tic
Tic, tic,

He llamado al Dr.

Me ha dicho que mueva la cabeza”. Esto se repite pero en la última frase cambiamos las partes del cuerpo.

3.- Aplicación de la encuesta inicial30minutos

4.- Dinámica “UN QUÉ”tiempo 10 minutos

4.1-Objetivo.- despertar la atención de los participantes.

4.2-Materiales.- 2 objetos.

4.3-Descripción.- El monitor, coge un objeto y dice a un compañero de su lado; esto es un gato, su compañero le dice “un que” el monitor repite, “un gato”. El compañero sigue este proceso con el compañero de su lado.

El monitor a su vez toma el otro objeto y dice a su compañero del otro lado, esto es un perro; y sigue el mismo proceso que el gato.

Total del tiempo empleado..... 1:05 minutos.

TALLER 2

IMPORTANCIA DEL TRABAJO EN EQUIPO

1. Reflexión.-....15 minutos

Video: <https://www.youtube.com/watch?v=dVdEXvliJgA> (Stephen Covey, 2013)
(Fútbol)

2. Concepto del trabajo en equipo.- 10 minutos

Formación del concepto de trabajo en equipo con lluvia de ideas de todos los docentes.

3. Dinámica “la Cebolla” (dividir en grupos)...10 minutos.

3.1 Referencia: (Vargas, 1999)

3.2 Objetivo.- conformar pequeños grupos de trabajo indistintamente sin escoger pares aparentes.

3.3 Descripción.- Los participantes se forman en orden de estatura; luego se van ubicando como en caracol es decir en círculos con las manos juntas y un tanto elevadas; al fin se quedan seis personas a quienes se les dice que sus compañeros formaron una cebolla y que ellos deben sacar una de sus capas; a su vez, ellos deben quitar otras capas y así hasta que no quede nadie.

4. Trabajo Grupal 1.

4.1 Objetivo.- Identificar qué papel asume cada integrante del equipo.

4.2 Descripción.- Se entrega muchos papeles a los grupos y se pide realizar la mayor cantidad barcos; el grupo que tenga mayor cantidad de barcos bien realizados gana. (Cada equipo acumulará puntos en cada sesión)

5. Trabajo Grupal 2: 30 minutos

Elija con su grupo una de las estrategias enumeradas a continuación y mediante ella expongan una síntesis de lo que es trabajo en equipo. Barra, dramatización, mimo, fono mímica, canción, recitación, coreografía, baile, narración, otra.....

6.- Reflexión.- 10 minutos

Video:

https://www.youtube.com/watch?v=r8BRq6U_UBg&index=2&list=RDAAXXZAO6tVo (Marioneta) (Jordi Bertran Company, 2010)

7.- Formulación de compromisos 10 minutos

En la pared de la sala de conferencias tenemos un árbol, que representa a la institución, esta sin flores ni hojas porque estas se entregó a los docentes para que aquí escriban su compromiso y al término del taller.

Total de tiempo empleado-..... 1h30

TALLER 3

AUTOESTIMA - AUTOCONCEPTO

1. Dinámica 1:

1.1 Título: “Pollo pía “Tiempo 10 minutos

1.2 Objetivo: Como distensión y elemento para introducir energía, motivación al grupo.

1.3 Referencia: (Vargas, 1999)

1.4 Desarrollo: Los participantes se ponen en un círculo, sentados en sillas; a una persona le tapamos los ojos. Ésta se tiene que sentar encima de alguien y decir: “pía pollo”, el que está debajo tiene que piar y la persona que está sentada encima tiene que adivinar quién es. También le palpa. Si acierta quien es el que ha piado, se coloca en su sitio y el que ha piado pasa al centro; y así sucesivamente.

1.5 Material: Sillas y pañuelo.

1.6 Observaciones: En vez de piar puede cantar una canción, recitar un poema, hacer el ruido de otro animal, etc... De esta técnica el resto de participantes se encuentran distendidos al ver lo que realiza el compañero.

2. Reflexión: 15 minutos

<https://www.youtube.com/watch?v=wuA3NJLzWKM> (Tu eres una maravilla)
(Autohipnosis, 2009)

3. Dinámica 2.

3.1 Título: “Las Lanchas” (dividir en grupos) 5 minutos

3.2 Objetivo.- formar grupos pequeños de trabajo.

3.3 Referencia: Video <https://www.youtube.com/watch?v=4hcjML8B1ng> “Las lanchas” (Curso de formacion de formadores, 2011)

3.4 Descripción.- los participantes se encuentran de pie en un semicírculo, el facilitador cuenta esta historia mientras todos caminan balanceándose van cumpliendo lo que el capitán dice: “estamos en un gran barco, viajamos a un crucero, todo está muy bien; todos se saludan entre sí, se pasean por el barco; unos muy despacio, otros muy rápido y otros a paso normal; como estamos en alta mar las olas están muy altas y el capitán para evitar desastres pide formen grupos de 3 y caminen en círculo por su derecha; pide a sus ayudantes alistar las lanchas y ordena a su tripulación deshacer los grupos y caminar solo hacia atrás; para abordar las lanchas ordena formar grupos de 5 personas pero indica que en cada grupo debe estar formado por un hombre, un alto, un gordo, un guapo, un feo.

4. Dinámica 3.- De trabajo en equipo. 15 minutos

4.1 Titulo. “El Círculo”

4.2 Referencia: (Vargas, 1999)

4.3 Objetivos:

Aprender a observar y valorar las cualidades positivas de otras personas.

Aprender a dar y a recibir elogios.

4.4 Materiales: Corazones de cartulina, hojas de papel bond y lápices.

4.5 Desarrollo: El facilitador explica a los participantes.

- En el corazón que se les entrega cada participante pega su foto y escribe elogios de sí mismo.
- En la hoja pone su nombre en la parte superior y escribe elogios de uno de sus compañeros pero sin mencionar el nombre.
- Van a centrarse únicamente en las características positivas que poseen Uds. y sus compañeros: cualidades (por ejemplo, simpatía, alegría, optimismo, sentido del humor, sentido común, solidaridad, etc.), rasgos físicos que les agraden (por ejemplo, un cabello bonito, mirada agradable, una sonrisa dulce,

etc.), capacidades,(capacidad para la lectura, para las matemáticas, para organizar fiestas, etc.), y se lo da al compañero de su derecha, así, la hoja va dando vueltas hasta que lo recibe el propietario con todos los elogios que han escrito de él, sus compañeros. El facilitador entrega un corazón a cada participante; en él realizan un adorno con la foto, y con las frases. Colocamos los corazones en una pared del salón.

Moraleja.- valorar las cualidades positivas de él y del resto de sus compañeros.

5. Actividad grupal 20 minutos

5.1 Título: Mimo

Mediante un Mimo los participantes expresan lo aprendido en el taller.

6. Reflexión 10 minutos

Video de las flores https://www.youtube.com/watch?v=8h5q3G_d9Jcmia (Eschenazi, 2009)

6.1 Compartimos experiencias del taller.

7 Compromiso 5 minutos

Escribimos en una hoja nuestro compromiso.

Total de tiempo empleado..... 1h30 minutos

TALLER 4

COMUNICACIÓN ASERTIVA

1. Dinámica.-

1.1 Título: Preguntas, respuestas, refranes, consejo, normas de urbanidad, comunicador.

1.2 Objetivo: Reflexionar sobre la frecuencia e inconveniencia en el manejo de incoherencias en la comunicación.

1.3 Referencia: (Vargas, 1999)

1.4 Tiempo.- 10 minutos

1.5 Descripción.- Mediante la entrega de tarjetas a cada integrante; en la que se encuentra una identificación con una letra y número se formarán subgrupos.

El facilitador indicará que la letra es el nombre del equipo y que el número es el que le corresponde al participante.

El grupo “P” realizará preguntas sobre lo que desee

El grupo “Q” respuestas sobre cualquier tema

Grupo “R” Refranes que conozcan

Grupo “S” Consejos sobre cualquier situación

Grupo “T” Normas que conozcan

Grupo “U” Comunicador. Informa a todos lo que escucho.

1.6 Socialización de la dinámica Ejemplo: El uno del grupo “P” hace la pregunta, el uno del grupo “Q” responde lo que tenga y así sucesivamente.

2 Actividad 1.- En el grupo de trabajo se lee las preguntas y se completa las respuestas.

2.1Tiempo.- 15 minutos con la Socialización.

3. Lectura común y comentario: 10 minutos

4. Video: “Esa no es mi responsabilidad”

<https://www.youtube.com/watch?v=QZxBEBbXnWM> (Rendon Victor, 2010)

5. Trabajo grupal reflexivo. En mi grupo de trabajo analizamos los pasos para alcanzar una comunicación asertiva. (15 minutos)

6.- Trabajo práctico.- Realizamos un cartel como moraleja de lo tratado en el taller.

15 minutos con la plenaria.

Total de tiempo empleado..... 1h30

TALLER 5

CONFIANZA

Yincana de la confianza.

Para esta actividad se ha designado espacios muy amplios que faciliten la realización de las actividades.

1. En la sala de sesiones se da la bienvenida a todos los participantes. (10 minutos)
2. Se forman los equipos de trabajo; 6 equipos de 5 personas cada uno; para esto se reparte chupetes a todos los participantes teniendo en cuenta que haya el número de seis por cada sabor. Se forman los equipos por el sabor elegido.
3. En los equipos eligen un coordinador, y en un papel cada integrante escribe una razón por la que le eligió.
4. Se entrega la hoja del recorrido y de las actividades al coordinador para que socialice con su grupo en (5 minutos)
5. A la señal todos salen al juego.
6. Sitio de llegada.- Sala de sesiones.
7. Tiempo de recorrido: 45 minutos

Recorrido y actividades

1. Elección de un coordinador.
2. Cada participante escribe una razón por qué eligió a esa persona como coordinador, se socializa las razones en el equipo y se coloca los papeles en la espalda del coordinador, esto representará para él las razones para sacar a su equipo adelante.
3. En cada actividad recibirán una frase sobre “la confianza”; estas serán los tesoros que deben acumular. (el coordinador lee en voz alta la frase y el grupo repite) Esto es el requisito indispensable para pasar a la siguiente actividad.

I ETAPA

FRASE 1

Mantener la alerta en cuanto surja una pequeña crisis de confianza, ya que esta se puede considerar como un síntoma amenazador de la estabilidad en familias, organizaciones, instituciones y todo tipo de empresas. (Sommer Michael, 2011)

Actividad 1

Coger un globo para cada participante, inflar, ponerse en el pecho, formar una fila y unidos avanzar dos cuerdas con su equipo repitiendo la frase.

FRASE 2

Recordar siempre que la confianza refuerza los eslabones de la cadena organizacional y permite superar las crisis ya que crea un sentido especial de pertenencia al equipo.
(Jhon C. Maxwell)

Actividad 2

Caminar dos cuerdas dentro del listón dentro del grupo

FRASE 3

La confianza, al igual que todas las virtudes, se aprende de los ejemplos y valores de quien las vive. (J.Binaburo, 2007)

Actividad 3

Dar de beber un vaso con refresco al compañero

FRASE 4

El clima de confianza es fruto del esfuerzo común, pero se hace más evidente en el papel de los líderes. (Richard Dorothis, 2005)

Actividad 4

Los participantes se ponen en hilera uno tras de otro, se suben todos en tablas que representan a esquíes y caminan 2 cuadas dos cuadas.

II ETAPA

FRASE 5

Tratar a todo el mundo con amabilidad y respeto, sin familiaridades. (Jorge Yarce, 2006)

Actividad 5

Utilizar los hilos para transportar un balón hasta la siguiente estación sin anudar ni tocar el suelo (no se puede utilizar los pies ni las manos para tocar el balón)

FRASE 6

Exponer con precisión y claridad las reglas del juego, es decir, lo que se quiere que sean los parámetros de la convivencia y del desenvolvimiento de los empleados en relación a los clientes, con los jefes y entre ellos mismo. (Goleman Daniel, 2010)

Actividad 6

Cada integrante debe llevar un cuaderno sobre la cabeza hasta la siguiente estación, el coordinador sale al último y si un participante hace caer el cuaderno en el recorrido, debe regresar; el coordinador le acompañará en el nuevo recorrido alentándolo para que haga bien las veces que sean necesarias

FRASE 7

Mantenerse disponible y accesible para que la gente vea que la comunicación es multidireccional y sus canales están abiertos de modo permanente. (Jorge Yarce, 2006)

Actividad 7

La persona más mayor del grupo necesita un descanso; llevémoslo en hombros hasta la siguiente meta.

FRASE 8

Saber mandar sin hacer sentir el peso del mando sino la ayuda a los demás, para que no pierdan de vista sus obligaciones, de modo que uno se olvide de que es quien manda, pero sin dejar que ellos lo olviden, estando muy cerca de sus problemas. (Jorge Yarce, 2006)

Actividad 8

Cogerse como gusanito y sin soltarse atravesar los obstáculos. (Si alguien se suelta deben repetir la actividad.)

FRASE 9

Ejercer la autoridad con mayor apoyo en el prestigio y en el servicio que en el poder.
(Jorge Yarce, 2006)

Actividad 9

El coordinador debe guiara sus compañeros que se encuentran con los ojos vendados de uno en uno hasta la siguiente estación. “Los compañeros confían ciegamente e en su líder”.

FRASE 10

Poner atención a lo que las personas hacen bien más que a sus errores, pero ayudarlas a corregirlos. (Jorge Yarce, 2006)

Actividad 10

Reconocemos una cualidad de nuestros compañeros para el trabajo en equipo, hago un letrero y le coloco en su espalda. Cuando todos tienen su elogio, avanzamos a la siguiente actividad.

FRASE 11

Iniciativa, recursividad y persistencia, son valores que generan en los demás confianza hacia uno. (Jorge Yarce, 2006)

Actividad 11

Leemos en equipo las estrategias para demostrar confianza y entre todos utilizamos pintura dátil para dibujar o escribir el mensaje de este taller. (Socializamos)

Total de tiempo empleado..... 2h00

TALLER 6

COORDINACIÓN

1. Saludo y Bienvenida. A cada participante se le entrega al ingreso del taller las piezas de 2 rompecabezas en sobres de varios colores, el uno es de la misión y el otro de la visión institucional. **5 minutos**

2. Actividad 1

Individualmente armamos los rompecabezas, repasamos, reconocemos la diferencia entre visión y misión; comentamos sobre la importancia de reconocernos como parte de la institución. **15 minutos**

3. Dinámica grupal. (Ronda y Canto Grupal) (Canal de Jonas, 2010)

EL CIEMPIES 10 minutos

El ciempiés es un bicho muy raro

Parece un montón de bichos atados

Cuando lo miro parece un tren

Le cuento la patas y llega hasta cien.

4.- Formación de grupos pequeños de acuerdo al color del sobre entregado al inicio. **5 minutos**

5.- Actividad 2.- (En los grupos pequeños) Análisis de las claves para lograr el éxito en la organización. **15 minutos con socialización**

6.- Dinámica la hormiguita (Ronda y canto grupal) **10 minutos**

Ahí va la hormiga, sobre la espiga, coge un granito se come y se va fiu fi la lara la
Qué cabecita tiene la hormiguita, que barriguita, que boquita. (Scouts de Surquillo, 2010)

7.-Actividad 3. Falso o verdadero 20 minutos

8.- Piénsalo: Lectura compartida.

9.- Lectura de Letrero: 5 minutos

Total de tiempo empleado..... 1h30

TALLER 7

COMPLEMENTARIEDAD

- 1.- **Saludo y bienvenida** 5 minutos
- 2.- **Lluvia de ideas** sobre qué es complementariedad. **5 minutos**
- 3.- **Lectura** del cuento “El Marciano Accidentado” **5 minutos**
- 4.- **Dinámica.**- Se entrega a un integrante un globo con un cerillo encendido y debe pasar lo más rápido posible a sus compañeros; en el lugar que reviente la persona responderá una de las preguntas que se encuentran luego de la lectura. La misma técnica se seguirá para las siguientes preguntas. **10 minutos**
- 5.- **Trabajo en grupos.**- Para formar los grupos de trabajo pequeños, cada participante recibió indistintamente la parte de un rompecabezas de 5 fichas cada uno; en este momento, buscará entre sus compañeros las partes, armarán la figura y queda formado el grupo de trabajo. **5 minutos**
- 6.- **Análisis.**- En el grupo de trabajo, analizamos los enunciados sobre complementariedad y posteriormente completamos la parte del “aporte personal” **10 minutos**
- 7.- **Plenaria.**- Ponemos en común los aportes de cada grupo **10 minutos.**
- 8.- **Reflexión.**- El facilitador explica la diferencia entre equipo de trabajo y trabajo en equipo, termina su intervención con la reflexión. **10 minutos.**
- 9.- **Trabajo grupal:** Análisis de las estrategias para lograr la complementariedad. **20 minutos.**
- 10.- **Dinámica:** Ronda “El tren de la risa” (Cento Fer, 2010) **5 minutos**

10.1 Descripción Los participantes puestos en hileras con las manos sobre los hombros de los compañeros van cantando la canción y cuando dice chiqui, dan un salto hacia adelante y cuando dicen chaca dan un salto hacia atrás y así sucesivamente.

/Súbete al tren de la risa ja,ja,ja

Súbete al tren del amor blu blu

Súbete al tren de la fantasía de la fantasía súbete al tren de la ilusión u,u,u,u

Que hace chiqui, que hace chaca, que hace chiqui chiqui chiqui, chaca. /

11.- Plenaria de las preguntas. **10 minutos**

12. Conclusiones

Total de tiempo empleado..... 1h35

TALLER 8

COMPROMISO

1. Saludo

2. Dinámica 1.

2.1 Título: “La Cola de Vaca”

2.2 Referencia: (Vargas, 1999)

2.3 Descripción: Sentados en círculo el coordinador se queda en el centro y empieza a hacer preguntas a cualquiera de los participantes, la respuesta debe ser siempre “LA COLA DE VACA”. Todo el grupo puede reírse, menos el que está respondiendo; si se ríe pasa al puesto del moderador.

Ejemplo: ¿Qué le gusta más de su novia? Responde “La cola de vaca” **Tiempo 10 minutos**

3. Dinámica 2

3.1 Título: Quítame la cola

3.2 Objetivo: Dividir al grupo.

3.3 Descripción: De acuerdo al número de participantes se les ha entregado unos pañuelos de color azul, amarillo, habano, rojo, rosado, rosa, cada participante se coloca en pañuelo en la parte posterior a la espalda y sin anudar. Al dar la señal el coordinador todos deben intentar quitar la cola a un compañero, si ya tiene un y la han quitado la suya se retira del juego. Trascurrido un tiempo prudencial el facilitador pide que se reúnan todos los que tienen los pañuelos que son de color que empieza con r y del mismo modo que se reúnan los que tienen los pañuelos que empiezan con la letra a, así quedan formados dos grupos de trabajo. **Tiempo 5 minutos**

4. Lectura.- En el grupo de trabajo leemos las citas referentes al compromiso y establecemos conclusiones al respecto. **Tiempo 10 minutos**

5. Socialización de conclusiones. **Tiempo 10 minutos**

6. Trabajo grupal.- formación de nuevos grupos. En los pañuelos de la segunda dinámica estaban marcadas dos letras; la J y la C. para el siguiente trabajo nos unimos por letras. **Tiempo 5 minutos.**

7. Análisis. En grupo analizamos sobre lo que debemos hacer para cumplir con nuestros compromisos. El grupo “J” defenderá los enunciados mientras que el grupo “C” analizará si se cumple o no lo que el grupo dice. **Tiempo de análisis 10 minutos**

8. Dinámica 3

8.1 Título: Tengo un tío

8.2 Descripción: El facilitador empieza contando a los participantes una historia y pide que ellos vayan completando la historia con palabras de acuerdo a la letra que el elija. Ejemplo:

Tengo un tío, que es un hombre de principios muy sólidos para el todo debe empezar con la letra “P”, así su esposa se llama P....., un día se fue a pasear por el p.....con su prima P..... etc. **Tiempo empleado 5 minutos**

8.3 Referencia: (Vargas, 1999)

9. Debate.- Cada grupo selecciona 3 participantes y Mediante debate defiende los criterios del grupo.

Tiempo de intervención por participante 2 minutos. Total de tiempo 15 minutos.

10. Lectura. En los grupos de trabajo leemos las situaciones que implican cumplir con un compromiso y en base a ello escogemos el que más nos llame la atención y asociamos a ella una historia para compartir con todos. Se puede redactar y leer o dramatizar. **Tiempo 15 minutos**

11. Conclusiones y reforzamiento de los temas por el facilitador **Tiempo 10 minutos.**

Total de tiempo empleado..... 1h35

TALLER 9

DESARROLLO PERSONAL

1. Saludo y bienvenida **Tiempo 5 minutos**

2. **Video** sobre desarrollo personal y Motivacional. “Como superarnos” (Inknowation, 2013) https://www.youtube.com/watch?v=ZfIXIJx4_E0 **tiempo 8 minutos**

3. Dinámica 1

3.1 **Título:** Conversando en números

3.2 **Objetivo.-** mantener la atención en los participantes.

3.3 **Referencia:** (Vargas, 1999)

3.4 **Descripción:** Sentados todos en círculo, un participante dice al de su derecha cualquier número pero con una entonación particular (temor, risa, sorpresa etc.) Este debe responderle con cualquier número pero con la misma entonación y gestos. Luego se vuelve donde el compañero que sigue y cambiando la entonación le dice otro número y así sucesivamente.

Si un participante no hace bien la entonación o reacciona de manera diferente, sale del juego. **Tiempo 10 minutos**

4. **Formación de grupos.-** Al término de la dinámica se les reparte un chocolate a cada participante y antes de servirse debe agruparse de acuerdo al color de la envoltura del chocolate que eligió. **Tiempo 5 minutos.**

En el grupo de trabajo comento sobre la vida de Transito Amaguaña y descubro en ella situaciones en donde se evidencia su desarrollo personal. **Tiempo 15 minutos**

5. **Reflexión grupal.-** Compartimos las versiones comentadas en el grupo **Tiempo 10 minutos**

6. Dinámica 2

6.1 **Título:** “El pueblo manda” **tiempo 10 minutos**

6.2 **Objetivo.-** Mantener la atención de los participantes.

6.3 **Descripción:** El coordinador explica que va a dar diferentes órdenes, para que sean cumplidas después de él haberlas dicho la consigna. EL PUEBLO MANDA, por

ejemplo: El pueblo manda que se pongan de pie; los participantes que no cumplen bien deben tomar el puesto del coordinador y repetir exactamente la consigna y luego la orden en un tiempo determinado el coordinador vuelve a tomar el mando y dice el pueblo manda que formen dos grupo de igual número cada uno, así queda conformado los grupos de trabajo para la siguiente actividad.

7. Trabajo grupal.- En mi grupo, elegimos entre las siguientes opciones la que puede considerarse como una opción para un buen desarrollo personal y resaltamos la opción elegida y socializamos explicando el por qué se eligió. **Tiempo 10 minutos**

8. Análisis.- en el mismo grupo analizamos lo que involucra el desarrollo personal, escogemos uno y lo representamos en un gráfico para luego socializar. **Tiempo 15 minutos**

Total de tiempo empleado..... 1h35

3.3 CONCLUSIONES.

La dinámica empleada para el desarrollo de los talleres permitió anticipar situaciones imprevistas, con respecto a material de respaldo. También se pudo revisar y pulir situaciones que no encajaban de acuerdo al tema; desde inicios del proyecto y mediante oficios se coordinó con las autoridades administrativas del plantel todas las actividades que se desarrollarían en los talleres; se realizó la convocatoria formal desde la máxima autoridad administrativa de la institución para comprometer la participación de todo el personal tanto docentes como administrativos; se coordinaron los horarios y se facilitó, sin escatimar recursos, todo el material necesario para una buena ejecución del proyecto.

CAPÍTULO

IV

RESULTADOS



Fotografía 13 Autor: Martha I. Toledo C.

4.1 INTRODUCCIÓN

En este capítulo podremos revisar los resultados, tanto a nivel personal como institucional

Y el impacto posterior a la aplicación de la guía de estrategias de trabajo en equipo para mejorar el desempeño laboral de los docentes y directivos de la Unidad Educativa “Mariano Negrete”; compartiremos los resultados de la encuesta final y el análisis de los porcentajes que representan en cada ítem, esto permite el estudio comparativo entre los datos recolectados al inicio con los de la aplicación final.

Posteriormente se darán las conclusiones y recomendaciones a cerca de las experiencias vividas en el lugar de aplicación, y del contacto con los docentes y directivos, y en la aplicación de la guía.

4.2 EVALUACION FINAL

Pregunta 1A.-

Señale la respuesta correcta

a) ¿Conoce sobre trabajo en equipo debido a: cursos y seminarios, talleres y charlas, todos o ninguno?

Opciones		Frecuencia	Porcentaje
	Cursos y seminarios	0	0%
	Talleres y charlas	30	83%
	Todos	6	17%
	Ninguno	0	0%
Total		36	100%

Tabla 1A Encuesta final Autor: Martha I. Toledo C.

Gráfico 1A

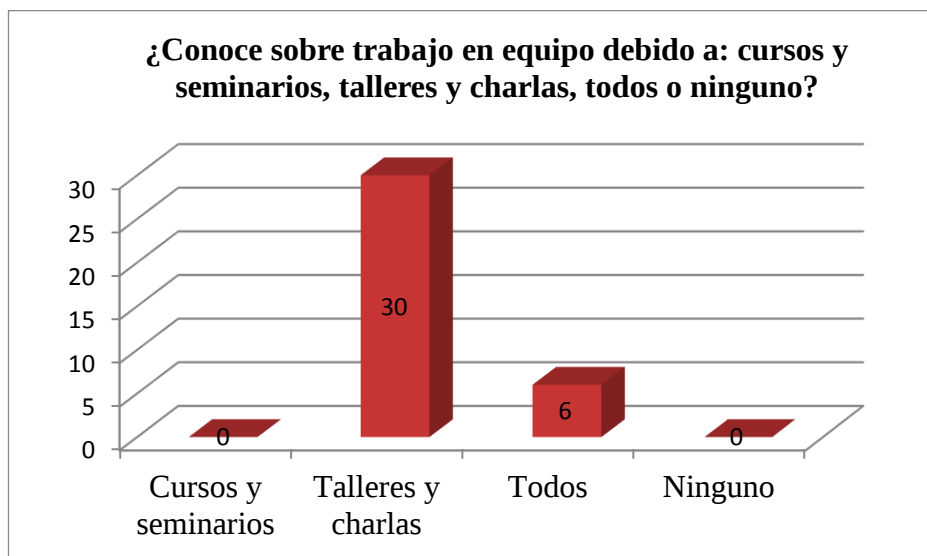


Grafico 1A Encuesta Final Autor: Martha I. Toledo C.

Pregunta 1.B

b) ¿Cuándo fue la última vez que asistió a alguna de las actividades anteriores?

Menos de 1 año, hace 3 o 4 años, hace 6 años, más de 6 años o nunca.

Opciones		Frecuencia	Porcentaje
	1 año	36	100%
	3 o 4 años	0	0%
	Más de 6 años	0	0%
	Nunca	0	0%
	Total	36	100%

Tabla 1B Encuesta final Autor: Martha I. Toledo C.

Gráfico 1.B

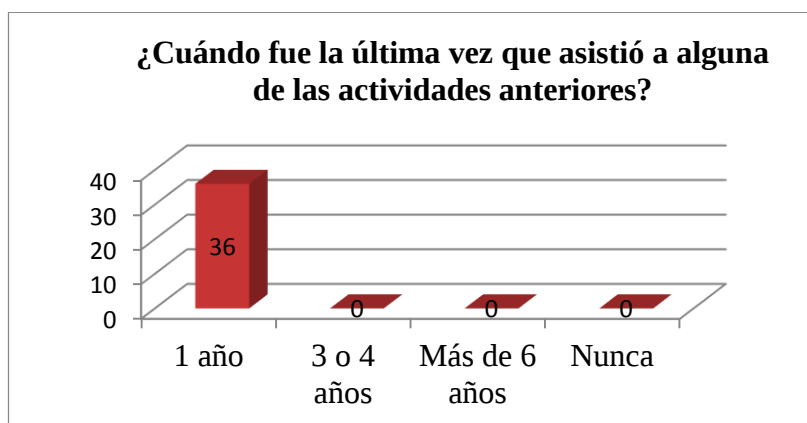


Grafico 1B Encuesta Final Autor: Martha I. Toledo C.

Pregunta 2

¿Considera Ud. al trabajo en equipo como base de la Calidad Educativa? Ponga una X en su respuesta.

a) No, porque la calidad la hacemos cada uno con la experiencia y preparación que tenemos.

b) Pienso que es fundamental en toda organización.

c) Considero que solo es una parte, ya que mucho influyen los cambios en el sistema.

Opciones		Frecuencia	Porcentaje
	No es importante	1	3%
	Es fundamental	25	69%
	Es solo una parte	10	28%
	Total	36	100%

Tabla 2 Encuesta Final Autor: Martha I. Toledo C.

Elaborado por Martha Isabel Toledo

Gráfico 2

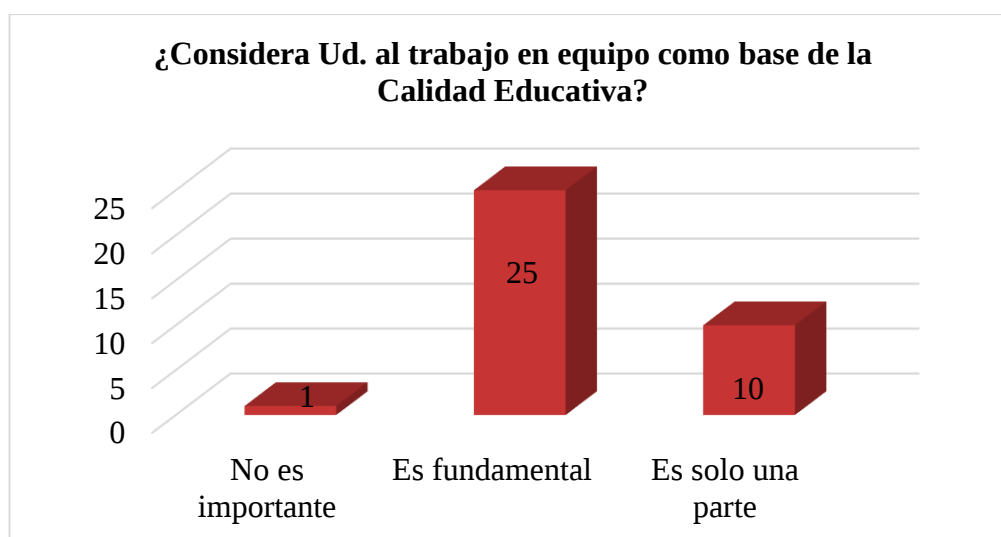


Grafico 2 Encuesta final Autor: Martha I. Toledo C.

Pregunta 3

Ubique sus conocimientos sobre trabajo en equipo

1= Poco, 2= Aceptable, 3= Excelente, 4= Ninguno

Opciones		Frecuencia	Porcentaje
	Poco	0	0%
	Aceptable	0	0%
	Excelente	22	61%
	Ninguno	14	39%
	Total	36	100%

Tabla 3 Encuesta final Autor: Martha I. Toledo C.

Gráfico 3

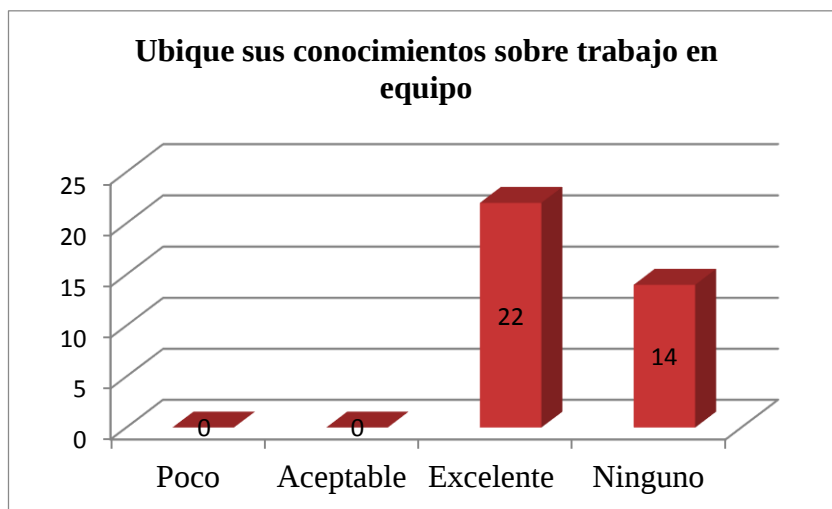


Grafico 3 Encuesta final Autor: Martha I. Toledo C.

Pregunta 4

¿Qué frase; según su criterio, motivaría el trabajo en equipo en la institución?

Designe un valor del 1 al 4 según el grado de importancia que considere.

- La motivación constante, permite la formación de equipos responsables.
- Deben ligarse los objetivos institucionales a los personales.
- El trabajo en equipo da buenos resultados cuando hay calidad en el desempeño individual y colectivo.
- El aspecto fundamental para que funcione el trabajar en equipo es la comunicación.

Opciones		Frecuencia	Porcentaje
	Motivación	9	25%
	Ligar objetivos	3	8%
	Calidad	13	36%
	Comunicación	11	31%
	Total	36	100%

Tabla 4 Encuesta final Autor: Martha I. Toledo C.

Gráfico 4

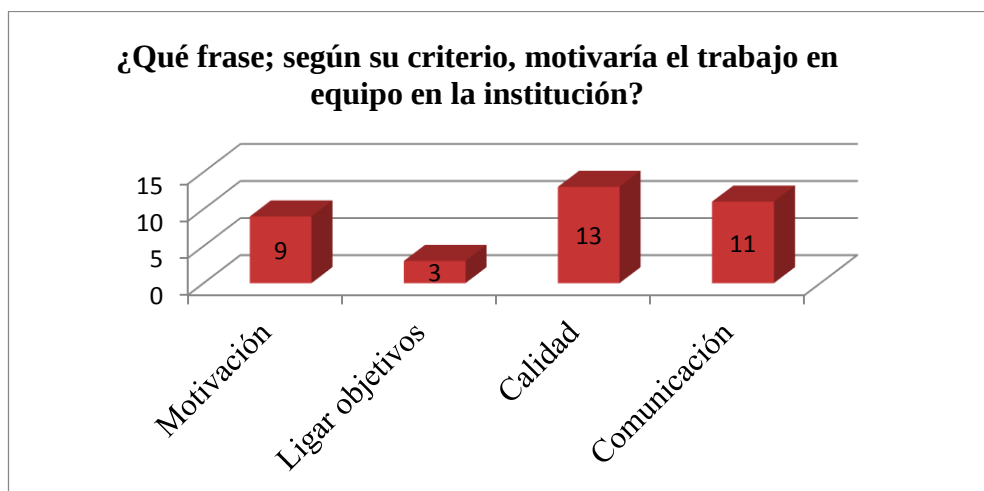


Grafico 4 Encuesta final Autor: Martha I. Toledo C.

Pregunta 5

¿Considera Ud. que su desempeño profesional en la institución se da en base al trabajo en equipo?

Si, no.

Opciones		Frecuencia	Porcentaje
	Si	15	42%
	No	21	58%
	Total	36	100%

Tabla 5 Encuesta final Autor: Martha I. Toledo C.

Gráfico 5

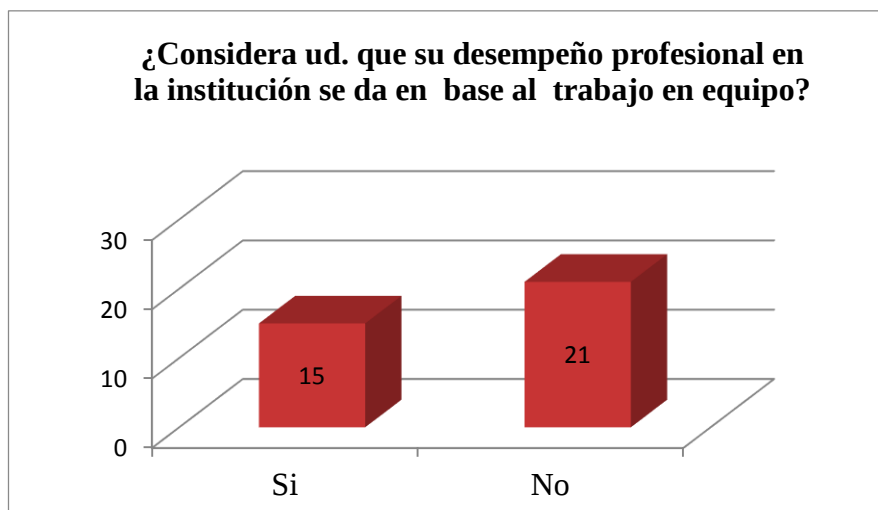


Grafico 5 Encuesta final Autor: Martha I. Toledo C.

Pregunta 6

¿Cuál es su nivel de conocimiento de la misión de la institución?

Conoce muy bien, conoce poco o desconoce.

Opciones		Frecuencia	Porcentaje
	Conoce muy bien	20	56%
	Conoce poco	6	17%
	Desconoce	10	28%
	Total	36	100%

Tabla 6 Encuesta final Autor: Martha I. Toledo C.

Gráfico 6

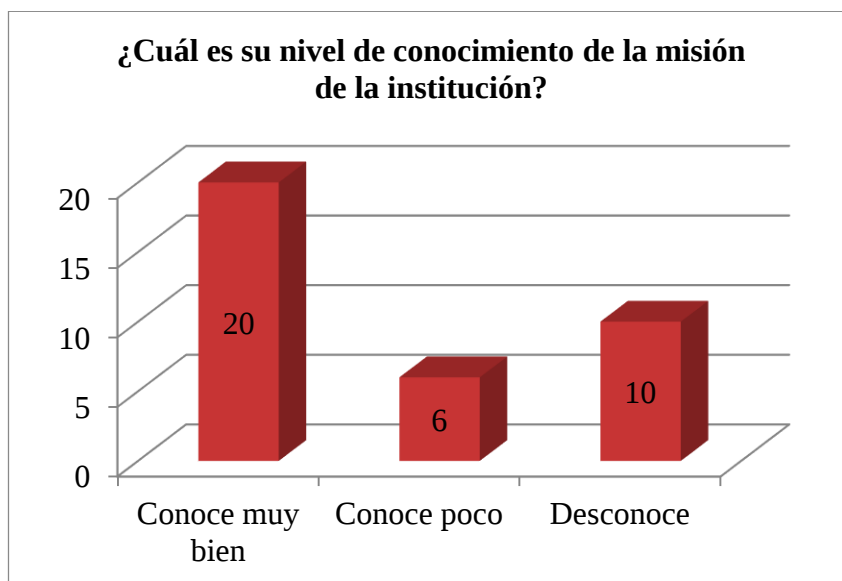


Grafico 6 Encuesta Final Autor: Martha I. Toledo C.

Pregunta 7

¿En la Institución existen factores que le impiden desempeñarse eficazmente como profesional?

Si, no.

Opciones		Frecuencia	Porcentaje
	Si	30	83%
	No	6	17%
	Total	36	100%

Tabla 7 Encuesta final Autor: Martha I. Toledo C.

Gráfico 7

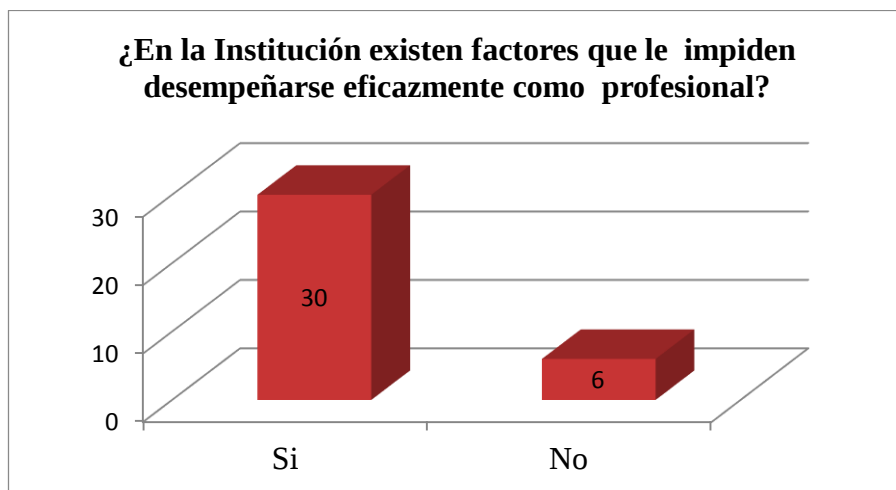


Grafico 7 Encuesta final Autor: Martha I. Toledo C.

Pregunta 8

Complete la respuesta según su percepción:

La Unidad Educativa Católica “Mariano Negrete”, cuenta con una estructura organizativa...

Eficiente, aceptable, mala, pésima, desconozco.

Opciones		Frecuencia	Porcentaje
	Eficiente	3	8%
	Aceptable	20	56%
	Mala	5	14%
	Pésima	8	22%
	Desconozco	0	0%
	Total	36	100%

Tabla 8 Encuesta Final Autor: Martha I. Toledo C.

Gráfico 8

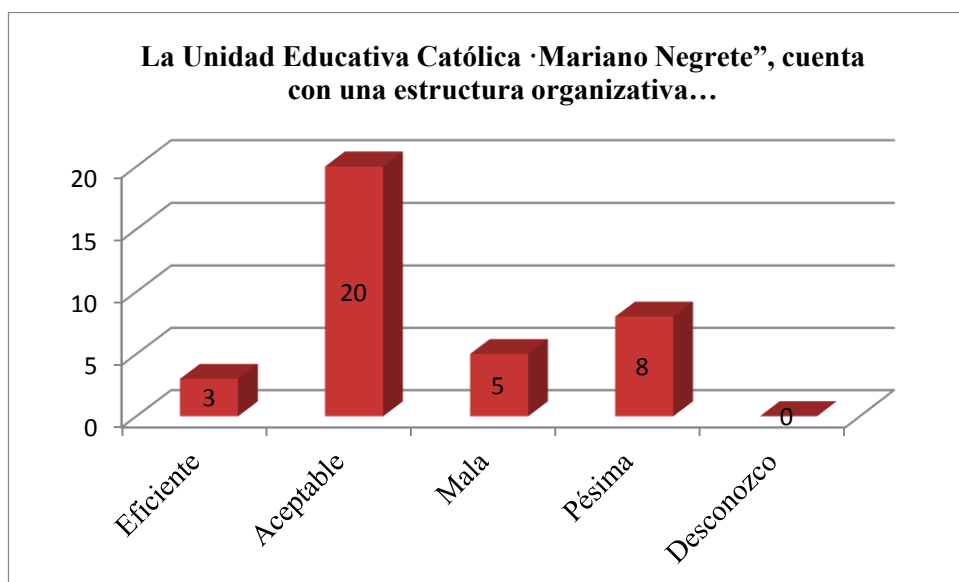


Grafico 8 Encuesta final Autor: Martha I. Toledo C.

Pregunta 9.A

Responda **sí o no** a las siguientes interrogaciones

a) **¿Me siento capaz de realizar las tareas encomendadas?**

Si, no.

Opciones		Frecuencia	Porcentaje
	Si	36	100%
	No	0	0%
	Total	36	100%

Tabla 9A Encuesta final Autor. Martha I. Toledo C.

Gráfico 9A

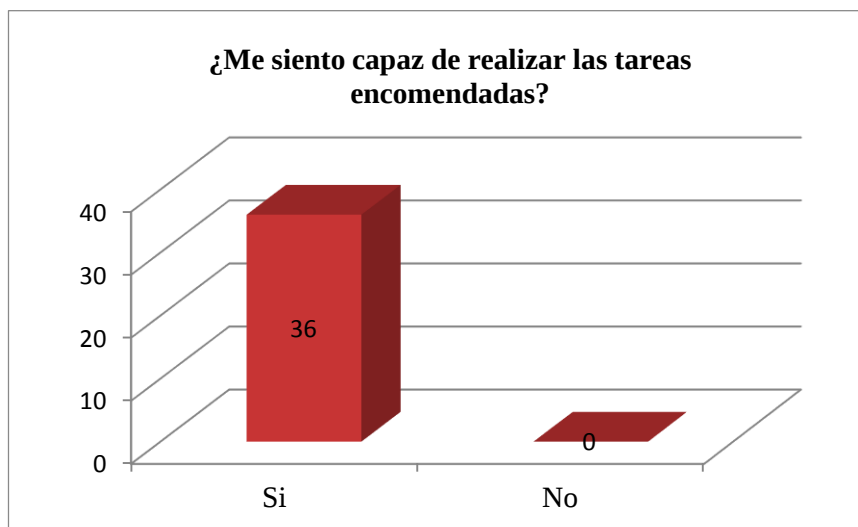


Grafico 9A Encuesta Final Autor: Martha I. Toledo C.

Pregunta 9B

b) ¿Conozco mis funciones y las cumpla responsablemente?

Si, no.

Opciones		Frecuencia	Porcentaje
	Si	33	92%
	No	3	8%
	Total	36	100%

Tabla 9B Encuesta final Martha I. Toledo C

Grafico 9B

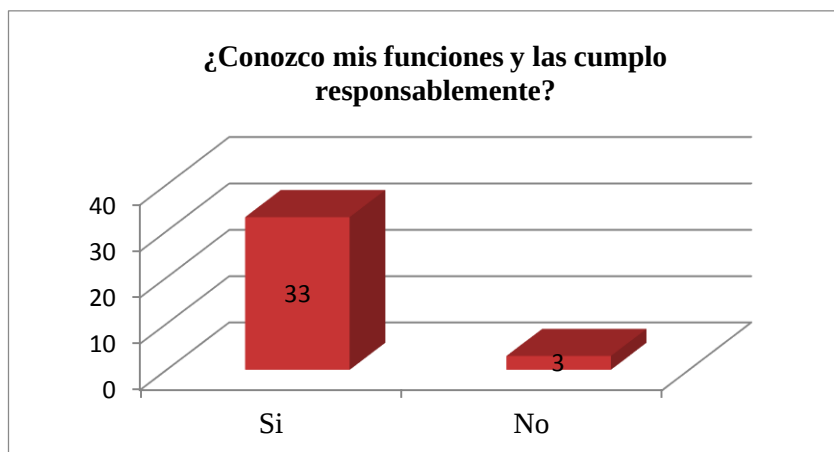


Grafico 9B Encuesta final Autor: Martha I. Toledo C

Pregunta 9C

C) ¿La institución respalda mi afán por acrecentar los conocimientos científicos?

Si, no.

Opciones		Frecuencia	Porcentaje
	Si	16	44%
	No	20	56%
Total		36	100%

Tabla 9C Encuesta final Autor: Martha I. Toledo C.

Grafico 9C

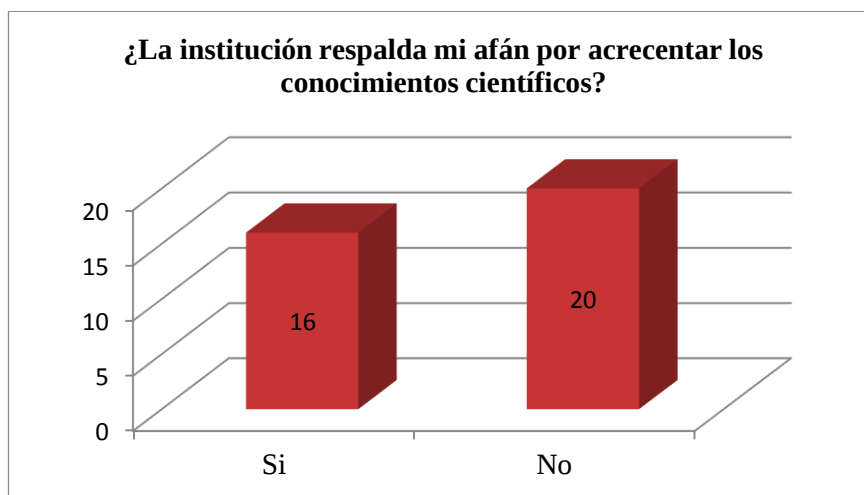


Grafico 9C Encuesta final Autor: Martha I. Toledo C.

Pregunta 10

¿En la Institución se coordinan las actividades con suficiente anticipación?

Siempre, a veces, nunca.

Opciones		Frecuencia	Porcentaje
	Siempre	9	25%
	A veces	20	56%
	Nunca	7	19%
	Total	36	100%

Tabla 10 Encuesta final Autor: Martha I. Toledo C.

Gráfico 10

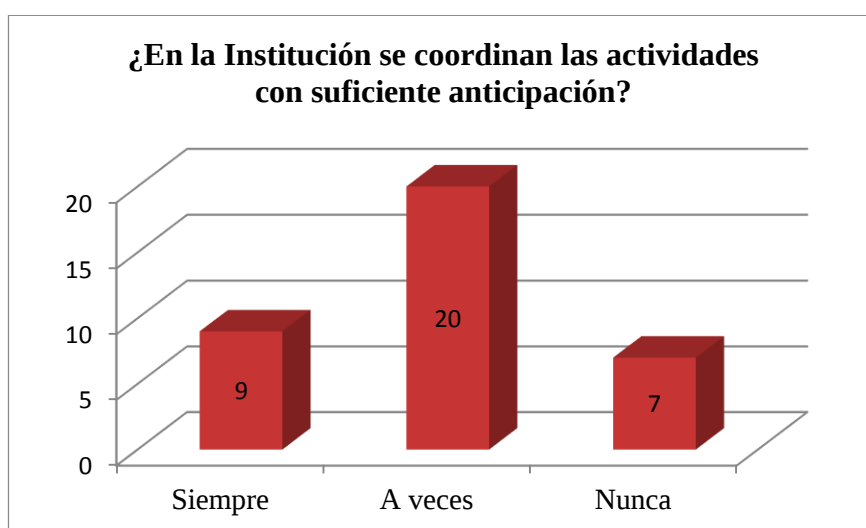


Grafico 10 Encuesta final Autor: Martha I. Toledo C

Pregunta 11A

¿La mayoría de compañeros mantienen normas de respeto, control y habilidad para lograr una buena comunicación con los padres de familia?

Si, no.

Opciones		Frecuencia	Porcentaje
	Si	31	86%
	No	5	14%
	Total	36	100%

Tabla 11A Encuesta final Autor: Martha I. Toledo C

Gráfico 11A

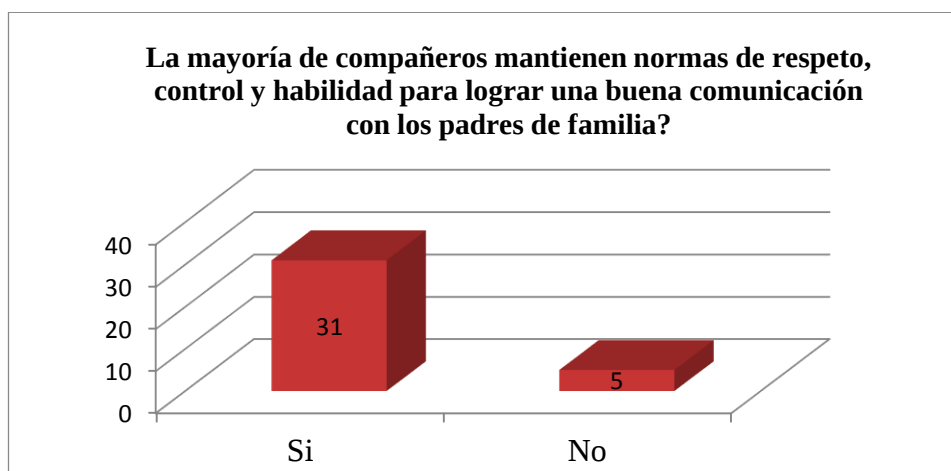


Grafico 11A Encuesta final Autor: Martha I. Toledo C.

Pregunta 11B

¿La mayoría de compañeros mantienen normas de respeto, control y habilidad para lograr una buena comunicación con los estudiantes?

Si, no.

Opciones		Frecuencia	Porcentaje
	Si	31	86%
	No	5	14%
	Total	36	100%

Tabla 11B Encuesta Final Autor: Martha I. Toledo C.

Gráfico 11B

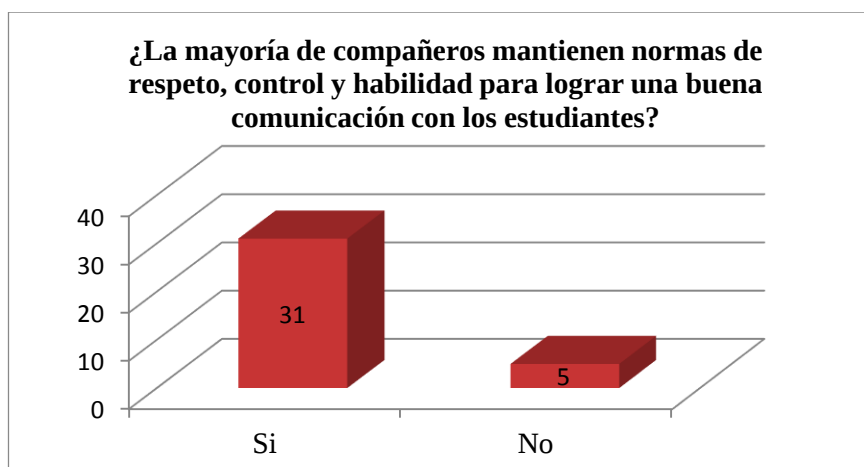


Grafico 11B Encuesta Final Autor: Martha I. Toledo C.

Pregunta 11C

¿La mayoría de compañeros mantienen normas de respeto, control y habilidad para lograr una buena comunicación con las autoridades?

Si, no.

Opciones		Frecuencia	Porcentaje
	Si	26	72%
	No	10	28%
	Total	36	100%

Tabla 11C Encuesta final Autor: Martha I. Toledo C.

Gráfico 11C

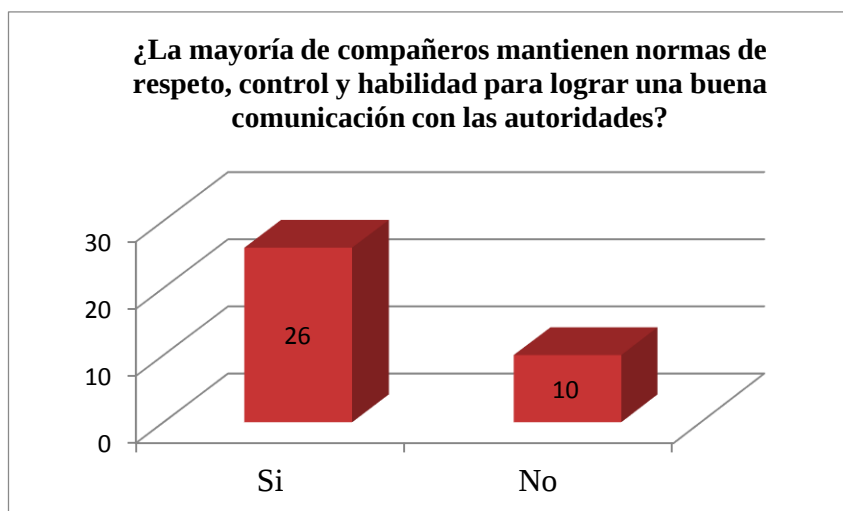


Grafico 11C Encuesta final Autor: Martha I. Toledo C.

Pregunta 12A

¿Cómo profesional de la institución colabora en todo lo que se le solicita?

Si, no.

Opciones		Frecuencia	Porcentaje
	Si	33	92%
	No	3	8%
	Total	36	100%

Tabla 12A Encuesta final Autor: Martha I. Toledo C.

Gráfico 12 A



Grafico 12A Encuesta final Autor: Martha I. Toledo C.

Pregunta 12 B

¿Su desempeño profesional se realiza en un adecuado ambiente laboral?

Si, no.

Opciones		Frecuencia	Porcentaje
	Si	18	50%
	No	18	50%
	Total	36	100%

Tabla 12B Encuesta final Autor: Martha I. Toledo C.

GRAFICO 12 B

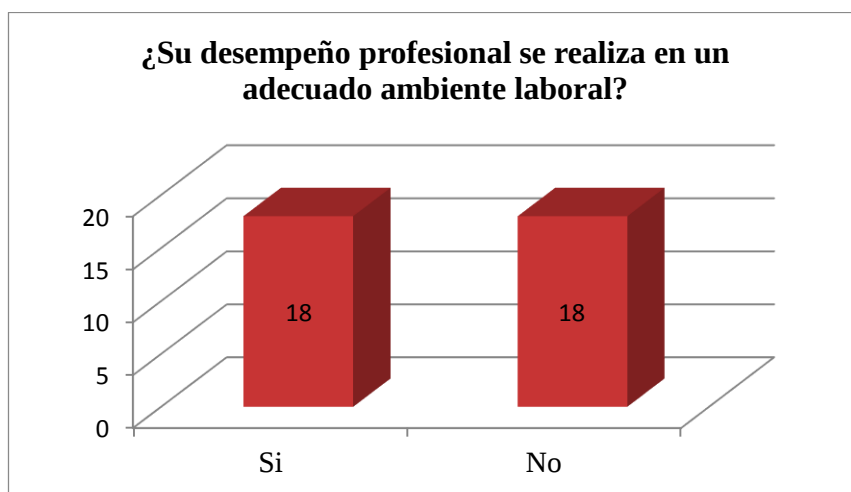


Gráfico 12B Encuesta final Autor: Martha I. Toledo C.

Pregunta 12 C

¿En la Unidad Educativa se articulan y coordinan los niveles inicial, educación básica y bachillerato?

Si, no.

Opciones		Frecuencia	Porcentaje
	Si	14	39%
	No	22	61%
	Total	36	100%

Tabla 12C Encuesta final Autor: Martha I. Toledo C.

GRAFICO 12C

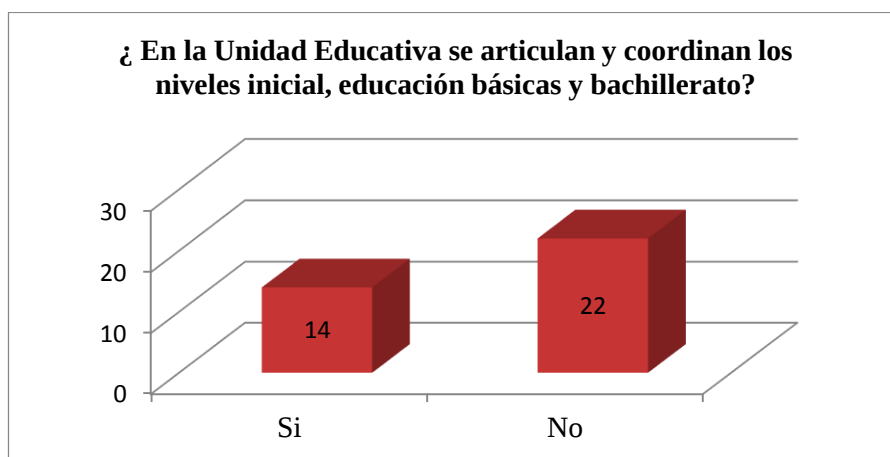


Gráfico 12C Encuesta final Autor: Martha I. Toledo C.

Pregunta 13

¿Por qué escogió ser o trabajar como docente?

- a) Me recomendaron, b) Es una opción de trabajo, c) Siempre quise ser, d) No logré escoger otra carrera, e) Ninguna.

Opciones		Frecuencia	Porcentaje
	Recomendación	6	17%
	Opción laboral	7	19%
	Quise serlo	21	58%
	No logré escoger otra	2	6%
	Ninguna/Otra	0	0%
	Total	36	100%

Tabla 13 Encuesta final Autor: Martha I. Toledo C.

Gráfico 13

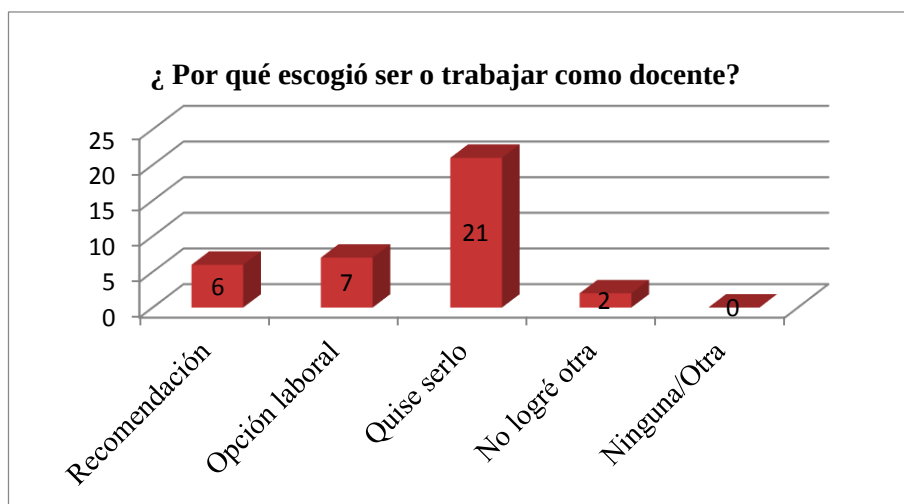


Gráfico 13 Encuesta final Autor: Martha I. Toledo C.

Pregunta 14

¿En relación con mis compañeros de trabajo cuál es el grado de confianza?

Buena, mala.

Opciones		Frecuencia	Porcentaje
	Buena	19	53%
	Mala	17	47%
	Total	36	100%

Tabla 14 Encuesta final Autor: Martha I. Toledo C.

Gráfico 14

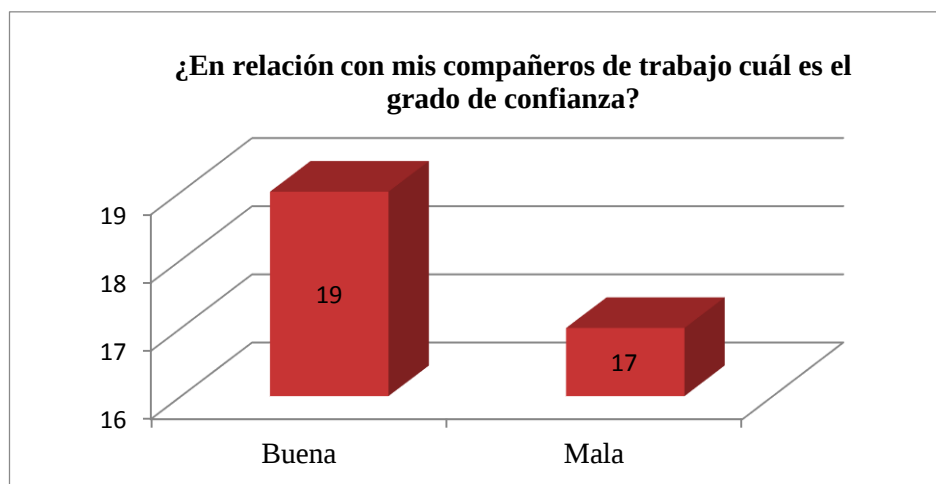


Grafico 14 Encuesta final Autor: Martha I. Toledo C.

4.3 ESTUDIO COMPARATIVO

4.3.1 INTRODUCCIÓN

Para concluir este proceso, es indispensable realizar el estudio comparativo de la encuesta inicial y final ya que los datos obtenidos nos dan la certificación del impacto que representó en los profesionales docentes y administrativos de la Unidad Educativa Mariano Negrete la aplicación de la guía de estrategias de trabajo en equipo para mejorar el desempeño laboral. En la presentación de las barras estadísticas, nos indican los porcentajes de cada variable, en base a estos resultados, se analizó las percepciones individuales de los participantes, que en su conjunto, nos proporcionaron los resultados a nivel grupal.

Cabe mencionar que en las interpretaciones, se expone únicamente lo que los porcentajes señalan, dejando a consideración de los lectores los criterios personales; además se aclara que en la primera encuesta se contó con un universo de 40 participantes, sin embargo debido a circunstancias de estricta gestión administrativa, los directivos no participaron en esta actividad por lo que el universo de la encuesta final es de 36 participantes.

4.3.2 PRESENTACION DE DATOS DEL ESTUDIO

COMPARATIVO

Pregunta 1A.-

Señale la respuesta correcta a) ¿Conoce sobre trabajo en equipo debido a: cursos y seminarios, talleres y charlas, todos o ninguno?

Opciones	Frecuencia Inicial	Porcentaje Inicial	Frecuencia Final	Porcentaje Final
Cursos y seminarios	14	35%	0	0%
Talleres y charlas	14	35%	30	83%
Todos	11	28%	6	17%
Ninguno	1	2%	0	0%
Total	40	100%	36	100%

Tabla 1A Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo C.

Gráfico 1A

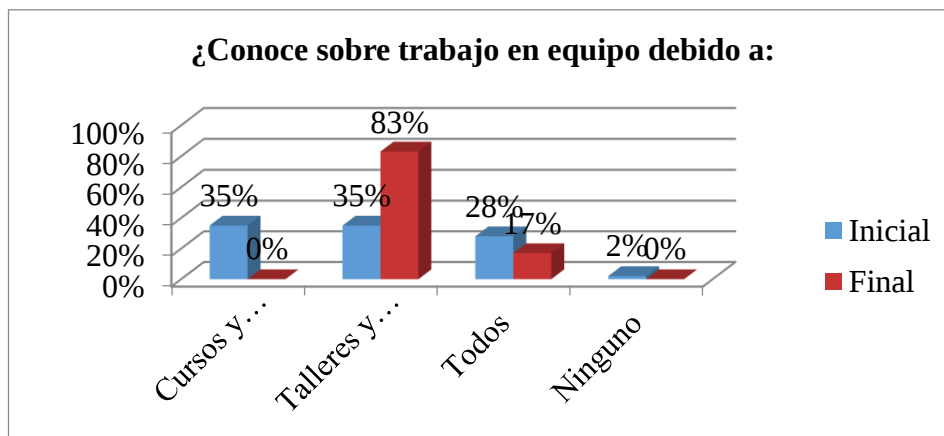


Gráfico 1A Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo C.

Interpretación de pregunta 1A

Estableciendo una comparación entre las dos encuestas; con respecto a esta pregunta, se puede interpretar que existe una diferencia considerable entre los dos resultados lo cual puede responder a la apertura brindada en los talleres.

Pregunta 1B

b) ¿Cuándo fue la última vez que asistió a alguna de las actividades anteriores?

Menos de 1 año, hace 3 o 4 años, hace 6 años, más de 6 años o nunca.

Opciones		Frecuencia Inicial	Porcentaje Inicial	Frecuencia Final	Porcentaje Final
	1 año	30	75%	36	100%
	3 o 4 años	6	15%	0	0%
	Más de 6 años	3	8%	0	0%
	Nunca	1	2%	0	0%
	Total	40	100%	36	100%

Tabla 1B Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo C.

Gráfico 1.B

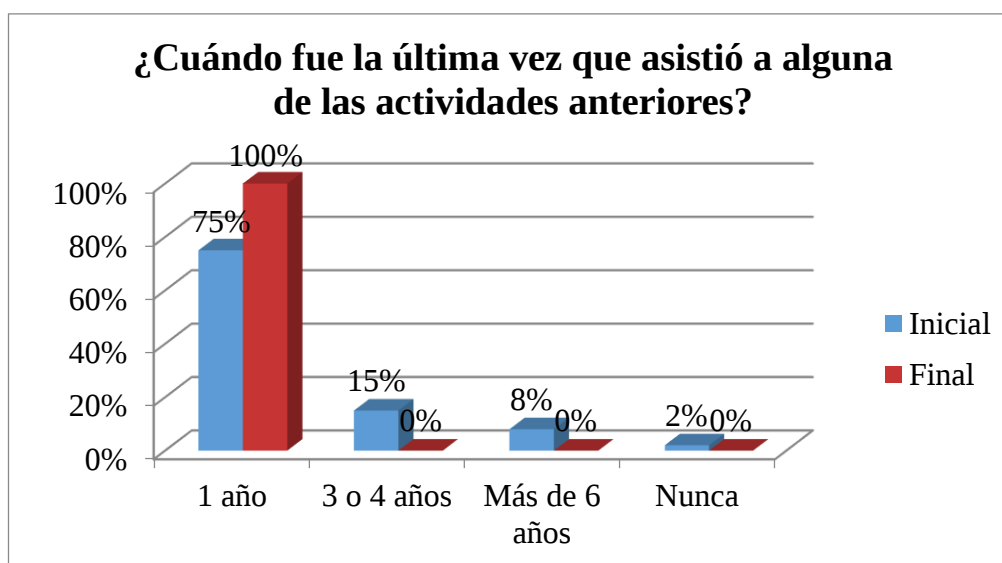


Gráfico 1B Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo C.

Interpretación de pregunta 1.B.-

En cuanto a esta pregunta; observamos que el índice de capacitación de un año asciende a un porcentaje del 100% lo cual indica que los participantes contaron en cuenta los talleres realizados en la institución para hacerlo parte de su actualización de conocimientos.

Pregunta 2

¿Considera Ud. al trabajo en equipo como base de la Calidad Educativa? Ponga una X en su respuesta.

a) No, porque la calidad la hacemos cada uno con la experiencia y preparación que tenemos. **b)** Pienso que es fundamental en toda organización. **c)** Considero que solo es una parte, ya que mucho influyen los cambios en el sistema.

Opciones		Frecuencia Inicial	Porcentaje Inicial	Frecuencia Final	Porcentaje Final
	No es importante	1	2%	1	3%
	Es fundamental	3	8%	25	69%
	Es solo una parte	36	90%	10	28%
	Total	40	100%	36	100%

Tabla 2 Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo C.

Gráfico 2

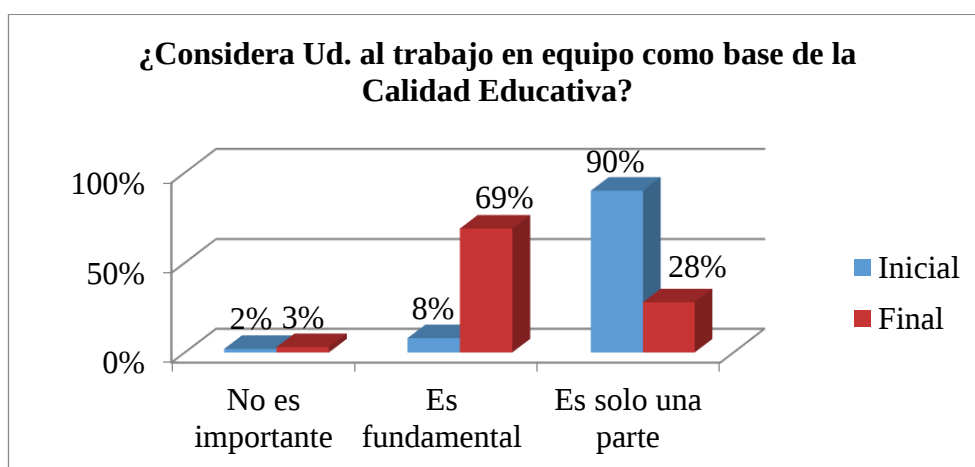


Grafico 2 Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo C.

Interpretación de la pregunta 2

Los resultados de esta pregunta nos dan una visión del impacto de los talleres en cuanto a la importancia del trabajo en equipo; así podemos observar que el 69% de las personas encuestadas consideran al trabajo en equipo como base de la calidad educativa.

Pregunta 3

Ubique sus conocimientos sobre trabajo en equipo. 1= Poco, 2= Aceptable, 3= Excelente, 4= Ninguno

Opciones	Frecuencia Inicial	Porcentaje Inicial	Frecuencia Final	Porcentaje Final
Poco	8	20%	0	0%
Aceptable	25	62%	14	39%
Excelente	4	10%	22	61%
Ninguno	3	8%	0	0%
Total	40	100%	36	100%

Tabla 3 Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo C.

Gráfico 3

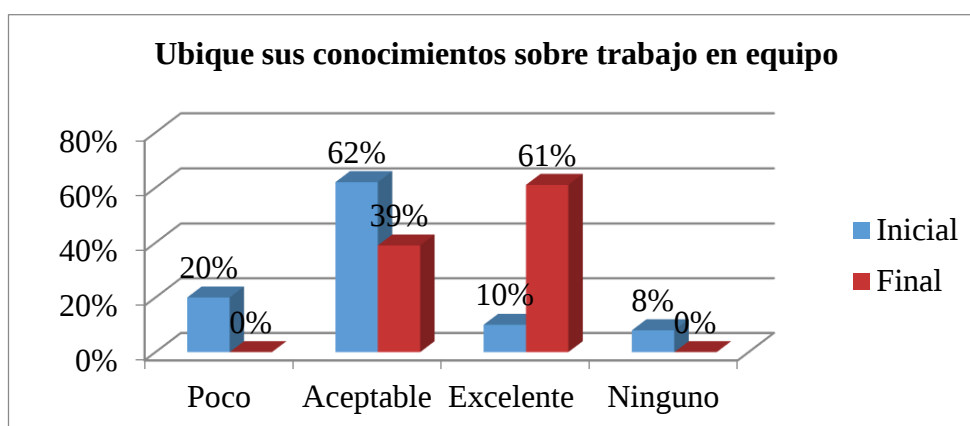


Grafico 3 Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo C.

Interpretación de la pregunta 3

Con relación a la ubicación de los conocimientos en cuanto a trabajo en equipo, los participantes reconocen que posterior a los talleres su nivel de instrucción se ubicó en un plano excelente, con una diferencia del 51% entre la primera y segunda encuesta y como aceptable bajó al 39% entre las dos encuestas; esto nos indica que el nivel de aceptable ascendió a excelente en la posterior a los talleres.

Pregunta 4

¿Qué frase; según su criterio, motivaría el trabajo en equipo en la institución?

Designe un valor del 1 al 4 según el grado de importancia que considere.

- La motivación constante, permite la formación de equipos responsables.
- Deben ligarse los objetivos institucionales a los personales.
- El trabajo en equipo da buenos resultados cuando hay calidad en el desempeño individual y colectivo.
- El aspecto fundamental para que funcione el trabajar en equipo es la comunicación.

Opciones		Frecuencia Inicial	Porcentaje Inicial	Frecuencia Final	Porcentaje Final
	Motivación	5	12%	9	25%
	Ligar objetivos	6	15%	3	8%
	Calidad	13	33%	13	36%
	Comunicación	16	40%	11	31%
	Total	40	100%	36	100%

Tabla 4 Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo C.

Gráfico 4

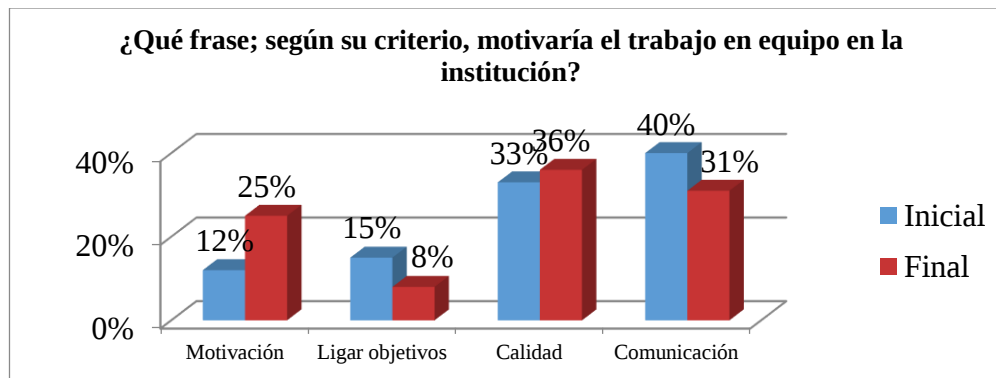


Grafico 4 Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo C.

Interpretación de la pregunta 4

Tomando los porcentajes más altos diremos que entre las frases que motivan el trabajo en equipo en la institución se destaca en la evaluación final la tercera opción que dice: “El trabajo en equipo, da buenos resultados, cuando hay calidad en el desempeño individual y colectivo”; alcanzando el 36% en las respuestas de los encuestados; el 31% considera que lo fundamental para que funcione el trabajo en equipo es la comunicación.

Pregunta 5

¿Considera Ud. que su desempeño profesional en la institución se da en base al trabajo en equipo?

Si, no.

Opciones		Frecuencia Inicial	Porcentaje Inicial	Frecuencia Final	Porcentaje Final
	Si	30	75%	15	42%
	No	10	25%	21	58%
	Total	40	100%	36	100%

Tabla 5 Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo C.

Gráfico 5

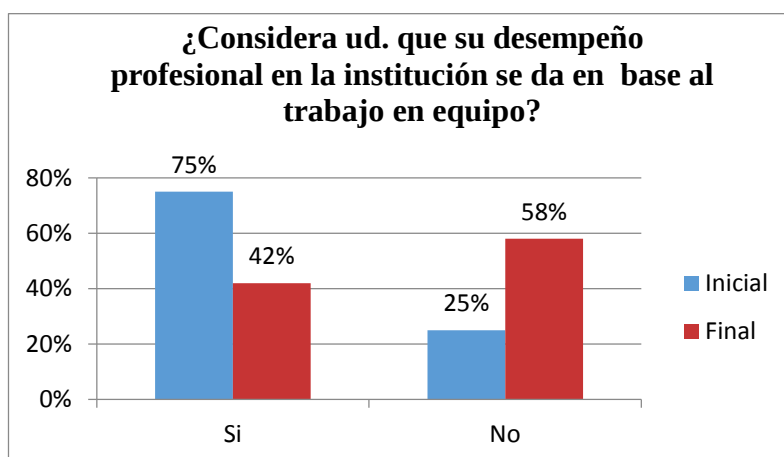


Grafico 5 Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo C.

Interpretación de la pregunta 5

En la primera encuesta, esta pregunta obtuvo una respuesta afirmativa en un 75% de los encuestados, no obstante en la segunda, los resultados se revierten, los docentes mencionan en un porcentaje del 58% que no consideran que su desempeño laboral se dé en base al trabajo en equipo; quizá con esto podemos citar que entre los participantes se logró establecer los aspectos fundamentales que involucran el trabajo en equipo.

Pregunta 6

¿Cuál es su nivel de conocimiento de la misión de la institución?

Conoce muy bien, conoce poco o desconoce.

Opciones		Frecuencia Inicial	Porcentaje Inicial	Frecuencia Final	Porcentaje Final
	Conoce muy bien	1	2%	20	56%
	Conoce poco	9	23%	6	17%
	Desconoce	30	75%	10	28%
	Total	40	100%	36	100%

Tabla 6 Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo C.

Gráfico 6

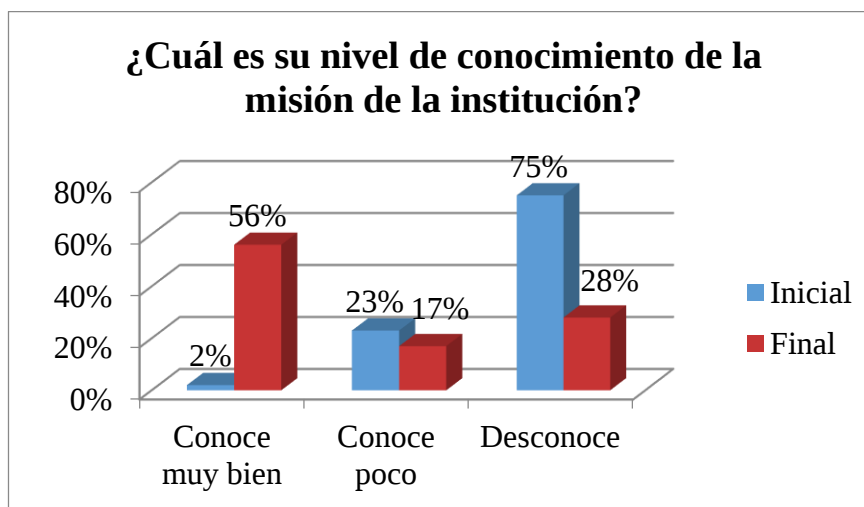


Grafico 6 Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo C.

Interpretación de la pregunta 6

Con respecto al nivel de conocimiento de la misión de la institución se puede evidenciar que durante los talleres se logró cimentar aspectos concernientes a la identidad del plantel, esto lo demuestran en un porcentaje del 56% de conocimiento actual.

Pregunta 7

¿En la Institución existen factores que le impiden desempeñarse eficazmente como profesional?

Si, no.

Opciones		Frecuencia Inicial	Porcentaje Inicial	Frecuencia Final	Porcentaje Final
	Si	21	53%	30	83%
	No	19	47%	6	17%
	Total	40	100%	36	100%

Tabla 7 Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo C.

Gráfico 7

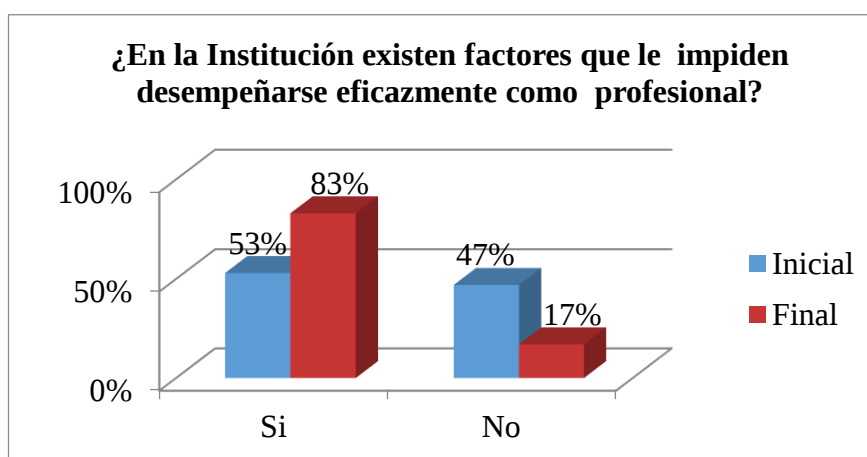


Grafico 7 Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo C.

Interpretación de la pregunta 7

El 83% de los participantes de la encuesta final manifiestan que en la institución, existen factores que impiden desempeñarse eficazmente como profesional; resultado que ascendió un 30% en relación a la encuesta inicial lo cual puede indicar que los encuestados tuvieron mayor apertura.

Pregunta 8

Complete la respuesta según su percepción:

La Unidad Educativa Católica “Mariano Negrete”, cuenta con una estructura organizativa...

Eficiente, aceptable, mala, pésima, desconozco.

Opciones		Frecuencia Inicial	Porcentaje Inicial	Frecuencia Final	Porcentaje Final
	Eficiente	4	10%	3	8%
	Aceptable	31	78%	20	56%
	Mala	4	10%	5	14%
	Pésima	0	0%	8	22%
	Desconozco	1	2%	0	0%
	Total	40	100%	36	100%

Tabla 8 Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo C.

Gráfico 8

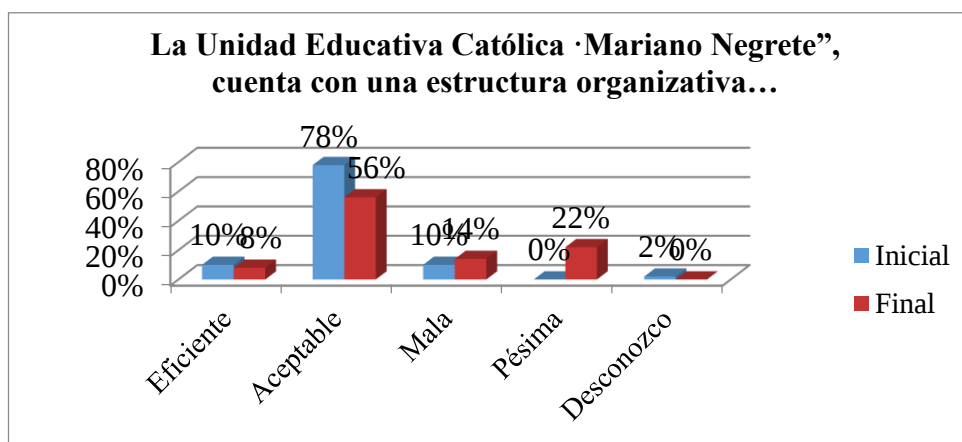


Grafico 8 Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo C.

Interpretación de la pregunta 8

La percepción de los participantes con respecto a la estructura organizativa de la Unidad Educativa Mariano Negrete, ubica como aceptable en un 56%, en la segunda encuesta, sin embargo, la suma entre mala y pésima alcanza un porcentaje del 36% y un 8% ubica como excelente.

Pregunta 9.A

Responda **sí o no** a las siguientes interrogaciones

b) ¿Me siento capaz de realizar las tareas encomendadas?

Si, no.

Opciones		Frecuencia Inicial	Porcentaje Inicial	Frecuencia Final	Porcentaje Final
	Si	40	100%	36	100%
	No	0	0%	0	0%
	Total	40	100%	36	100%

Tabla 9A Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo C.

Gráfico 9A

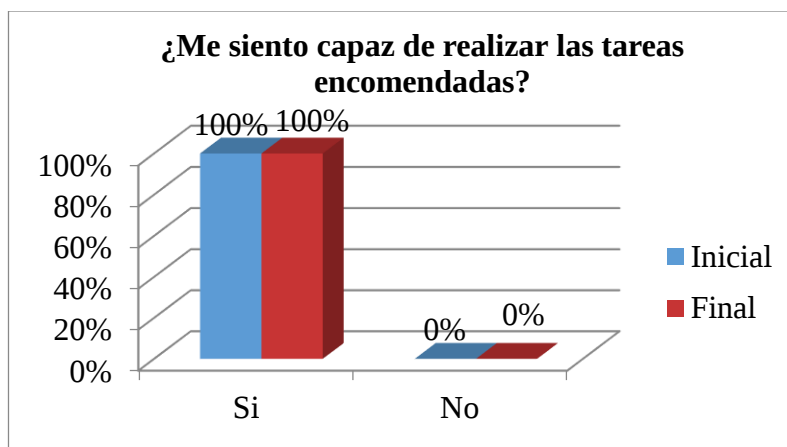


Grafico 9A Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo C.

Interpretación de la pregunta 9A

Con respecto a esta pregunta, en las dos encuestas coinciden los porcentajes. Los participantes manifiestan ser capaces de realizar las tareas encomendadas.

Pregunta 9B

b) ¿Conozco mis funciones y las cumpla responsablemente?

Si, no.

Opciones		Frecuencia Inicial	Porcentaje Inicial	Frecuencia Final	Porcentaje Final
	Si	39	98%	33	92%
	No	1	2%	3	8%
	Total	40	100%	36	100%

Tabla 9B Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo C.

Gráfico 9B

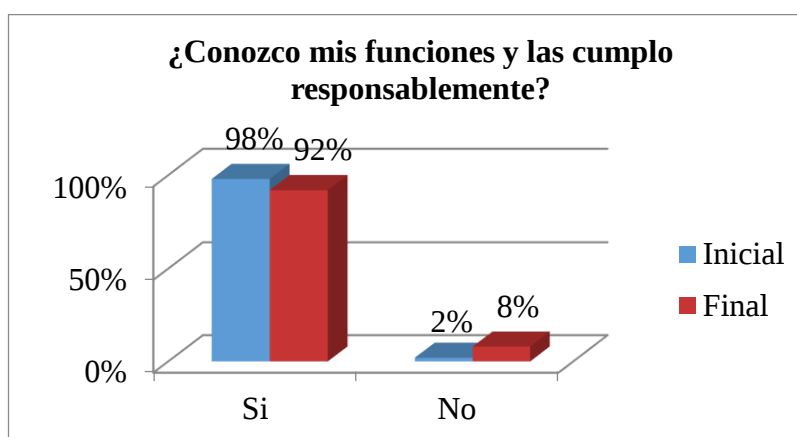


Tabla 9B Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo C.

Interpretación de la pregunta 9B

En cuanto al conocimiento de las funciones y al cumplimiento responsable existe una diferencia del 7% menos en relación de la primera encuesta; entretanto aumenta el 8% de los encuestados que responden negativamente en esta cuestión.

Pregunta 9C

C) ¿La institución respalda mi afán por acrecentar los conocimientos científicos?

Si, no.

Opciones		Frecuencia Inicial	Porcentaje Inicial	Frecuencia Final	Porcentaje Final
	Si	26	65%	16	44%
	No	14	35%	20	56%
Total		40	100%	36	100%

Tabla 9C Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo C.

Gráfico 9C

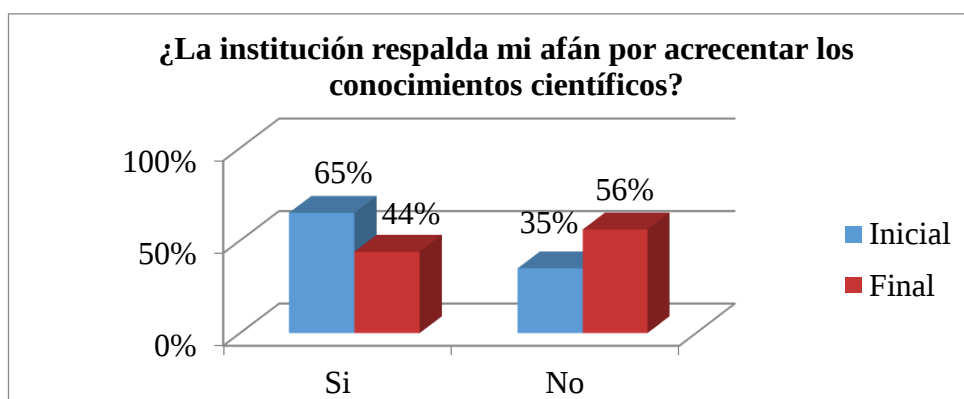


Grafico 9C Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo C.

Interpretación de la pregunta 9C

Las respuestas con respecto al respaldo institucional para la capacitación de los docentes tienen un porcentaje inverso ya que en la encuesta inicial; el 65% reconocía en la primera encuesta, contar con este apoyo; sin embargo en la segunda encuesta el 56% de los encuestados afirma lo contrario.

Pregunta 10

¿En la Institución se coordinan las actividades con suficiente anticipación?

Siempre, a veces, nunca.

Opciones		Frecuencia Inicial	Porcentaje Inicial	Frecuencia Final	Porcentaje Final
	Siempre	14	35%	9	25%
	A veces	25	63%	20	56%
	Nunca	1	2%	7	19%
	Total	40	100%	36	100%

Tabla 10 Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo C.

Gráfico 10

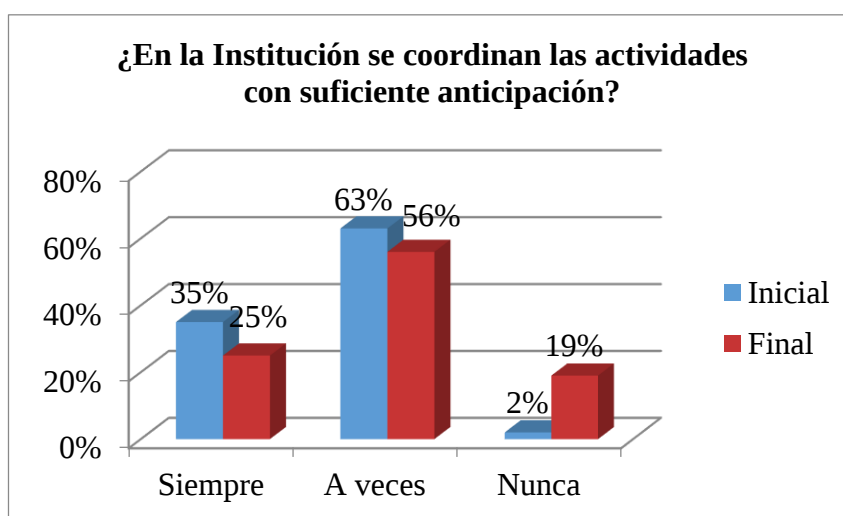


Grafico 10 Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo C.

Interpretación de la pregunta 10

En cuanto a la coordinación de las actividades con suficiente anticipación las opciones: siempre y a veces, tuvieron un detrimento de aproximadamente el 10% en cada una, entretanto, la opción nunca, aumentó un 17%

Pregunta 11A

¿La mayoría de compañeros mantienen normas de respeto, control y habilidad para lograr una buena comunicación con los padres de familia?

Si, no.

Opciones		Frecuencia Inicial	Porcentaje Inicial	Frecuencia Final	Porcentaje Final
	Si	32	80%	31	86%
	No	8	20%	5	14%
	Total	40	100%	36	100%

Tabla 11A Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo C.

Gráfico 11A

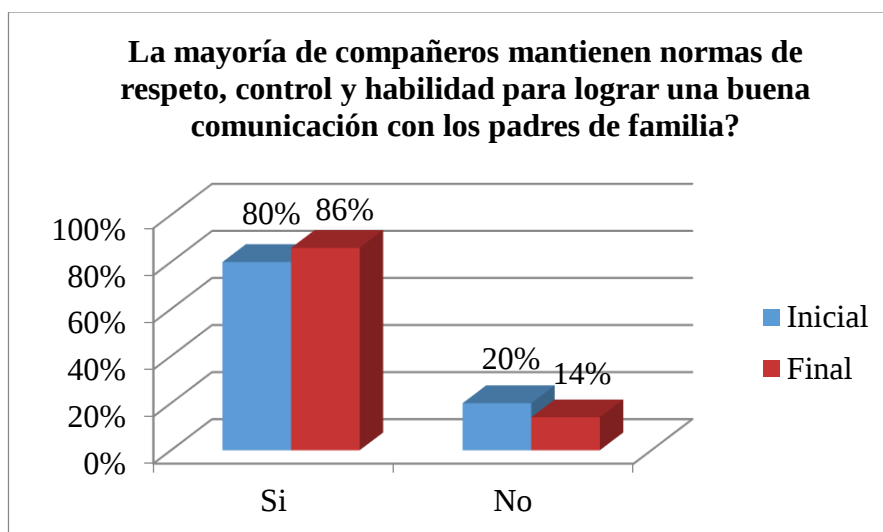


Grafico 11 A Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo C.

Interpretación de la pregunta 11A

Los participantes afirman que en la Unidad Educativa “Mariano Negrete” reconocen que un 86% del personal maneja buenas técnicas de comunicación con los padres de familia; este porcentaje tiene un aumento del 6% con respecto a la encuesta inicial y final.

Pregunta 11B

¿La mayoría de compañeros mantienen normas de respeto, control y habilidad para lograr una buena comunicación con los estudiantes?

Si, no.

Opciones		Frecuencia Inicial	Porcentaje Inicial	Frecuencia Final	Porcentaje Final
	Si	32	80%	31	86%
	No	8	20%	5	14%
	Total	40	100%	36	100%

Tabla 11B Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo C.

Gráfico 11B

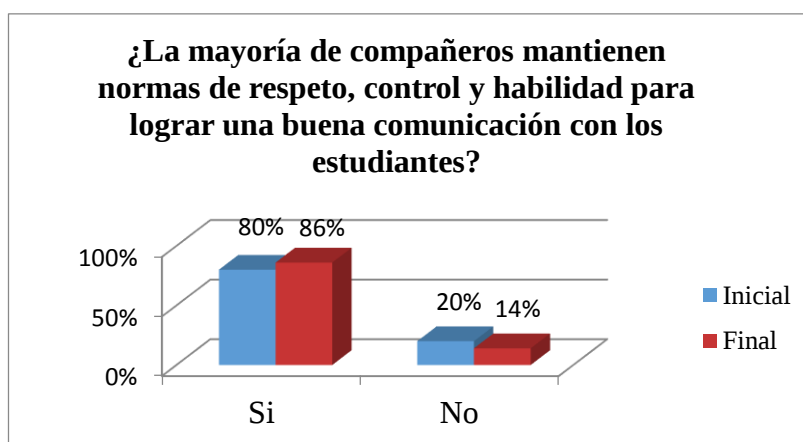


Grafico 11B Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo C.

Interpretación de la pregunta 11B

Los resultados de esta pregunta, en la encuesta final tiene un incremento del 6% pero también hay un porcentaje del 14% que reconoce la falta de control y habilidades para lograr una buena comunicación con los estudiantes.

Pregunta 11C

¿La mayoría de compañeros mantienen normas de respeto, control y habilidad para lograr una buena comunicación con las autoridades?

Si, no.

Opciones		Frecuencia Inicial	Porcentaje Inicial	Frecuencia Final	Porcentaje Final
	Si	34	85%	26	72%
	No	6	15%	10	28%
	Total	40	100%	36	100%

Tabla 11C Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo C.

Gráfico 11C

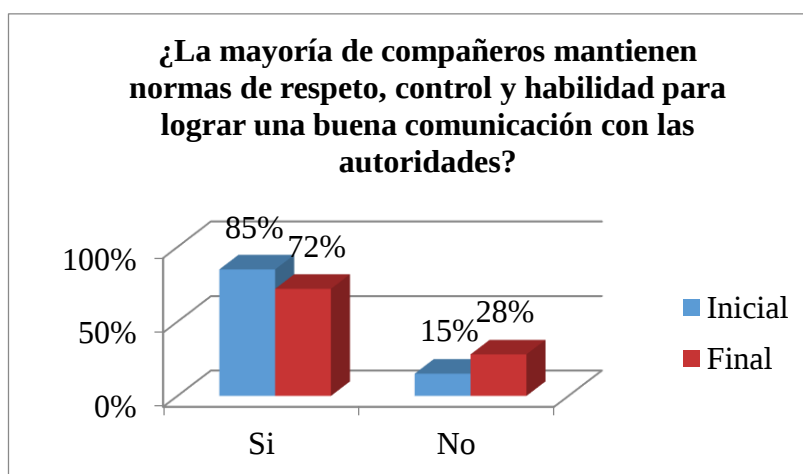


Grafico 11C Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo C.

Interpretación de la pregunta 11C

En cuanto al manejo de buenas técnicas de comunicación con las autoridades, existe un detrimento del 13% que dan una respuesta positiva, porcentaje que acrecienta al grupo de las respuestas negativas.

Pregunta 12A

¿Cómo profesional de la institución colabora en todo lo que se le solicita?

Si, no.

Opciones		Frecuencia Inicial	Porcentaje Inicial	Frecuencia Final	Porcentaje Final
	Si	30	75%	33	92%
	No	10	25%	3	8%
	Total	40	100%	36	100%

Tabla 12A Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo C.

Gráfico 12 A

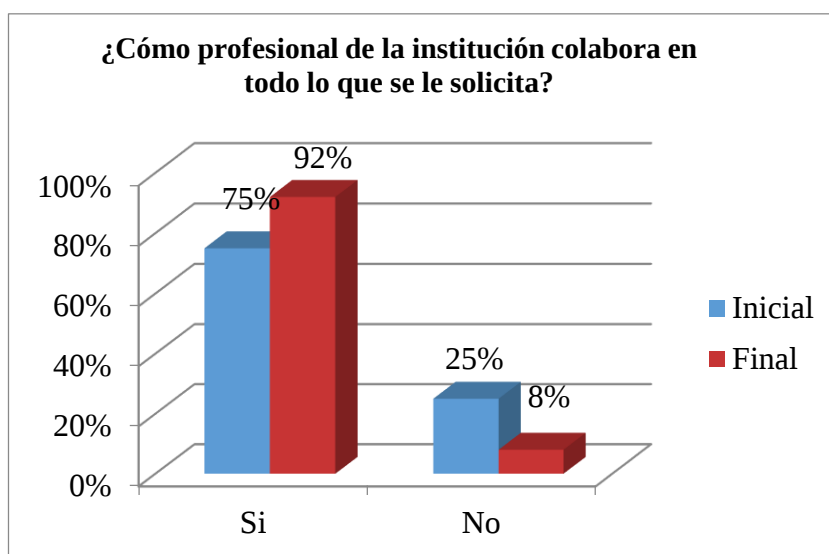


Grafico 12A Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo C.

Interpretación de la pregunta 12A

Los participantes manifiestan colaborar en todo lo que la institución solicita en un 92% en la encuesta final; teniendo un incremento del 17% en relación a la primera encuesta.

Pregunta 12 B

¿Su desempeño profesional se realiza en un adecuado ambiente laboral?

Si, no.

Opciones		Frecuencia Inicial	Porcentaje Inicial	Frecuencia Final	Porcentaje Final
	Si	32	80%	18	50%
	No	8	20%	18	50%
	Total	40	100%	36	100%

Tabla 12B Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo C.

Gráfico 12 B

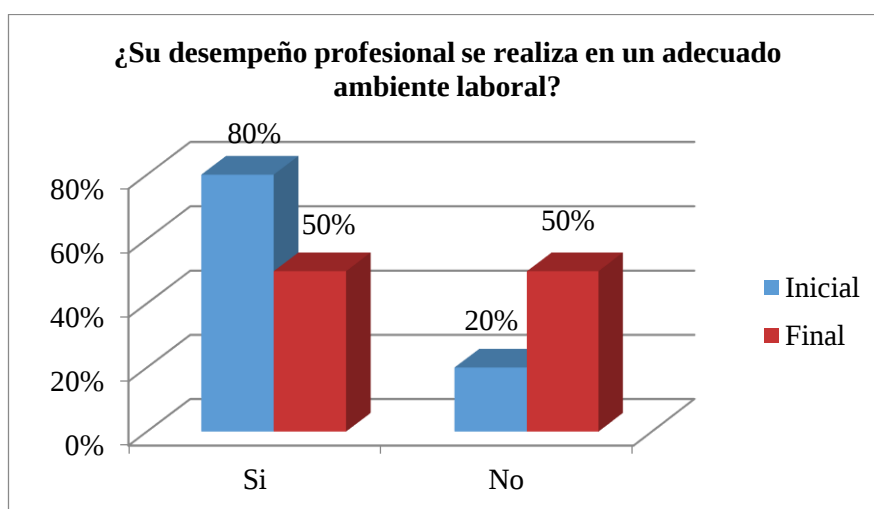


Grafico 11B Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo C.

Interpretación de la pregunta 12B

Los encuestados; con respecto al desempeño profesional en un adecuado ambiente laboral afirman que esto se da en un 50%. En la encuesta final; entretanto en igual porcentaje afirman lo contrario.

Pregunta 12 C

¿En la Unidad Educativa se articulan y coordinan los niveles inicial, educación básica y bachillerato?

Si, no.

Opciones		Frecuencia Inicial	Porcentaje Inicial	Frecuencia Final	Porcentaje Final
	Si	23	58%	14	39%
	No	17	42%	22	61%
	Total	40	100%	36	100%

Tabla 12 C Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo C.

Gráfico 12C

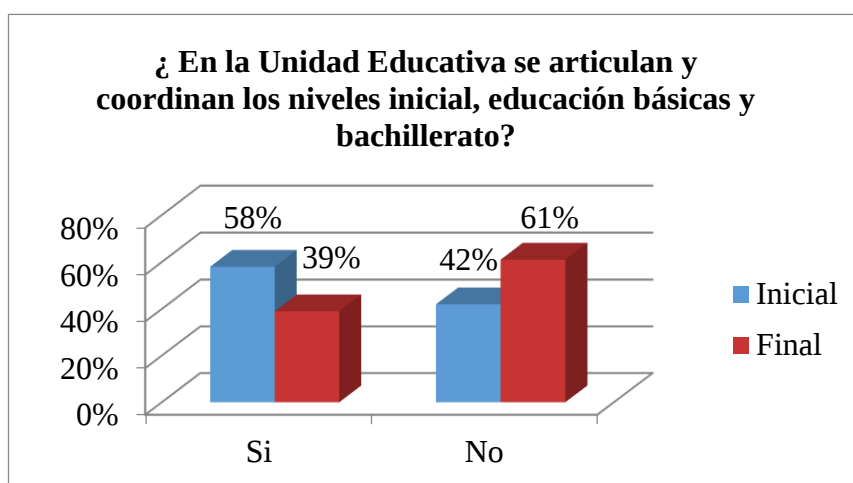


Grafico 12 C Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo C.

Interpretación de la pregunta 12C

En cuanto a la coordinación de los diferentes niveles: inicial, básica y bachillerato, los participantes afirman en un porcentaje del 61% en la encuesta final, que esto no se da en la Unidad Educativa Mariano Negrete.

Pregunta 13

¿Por qué escogió ser o trabajar como docente?

- b) Me recomendaron, b) Es una opción de trabajo, c) Siempre quise ser, d) No logré escoger otra carrera, e) Ninguna.

Opciones	Frecuencia Inicial	Porcentaje Inicial	Frecuencia Final	Porcentaje Final
Recomendación	4	10%	6	17%
Opción laboral	9	23%	7	19%
Quise serlo	24	60%	21	58%
No logré escoger otra	1	2%	2	6%
Ninguna/Otra	2	4%	0	0%
Total	40	100%	36	100%

Tabla 13 Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo C.

Gráfico 13

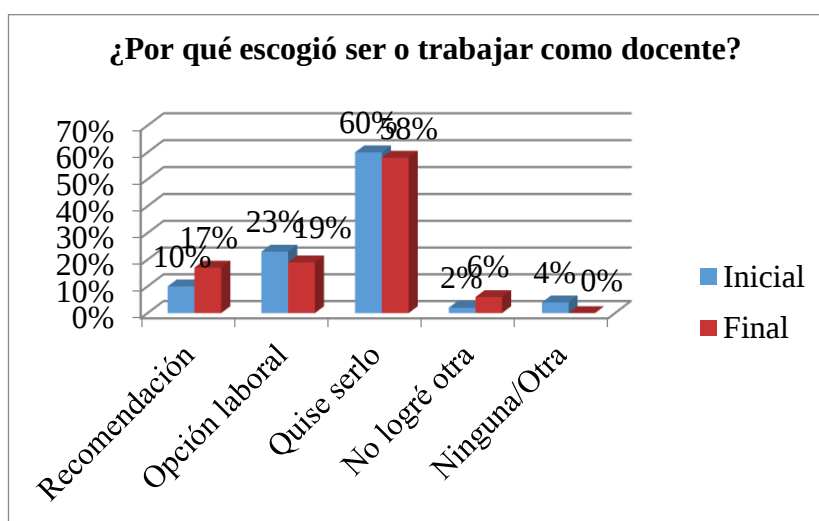


Gráfico 13 Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo C.

Interpretación de la pregunta 13

De acuerdo a las respuestas emitidas se puede apreciar que el 58% de los encuestados afirma laborar en la institución por vocación; cabe mencionar que esta respuesta en relación a la primera encuesta tuvo una baja del 2%.

Pregunta 14

¿En relación con mis compañeros de trabajo cuál es el grado de confianza?

Buena, mala.

Opciones		Frecuencia Inicial	Porcentaje Inicial	Frecuencia Final	Porcentaje Final
	Buena	20	50%	19	53%
	Mala	20	50%	17	47%
	Total	40	100%	36	100%

Tabla 14 Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo C.

Gráfico 14

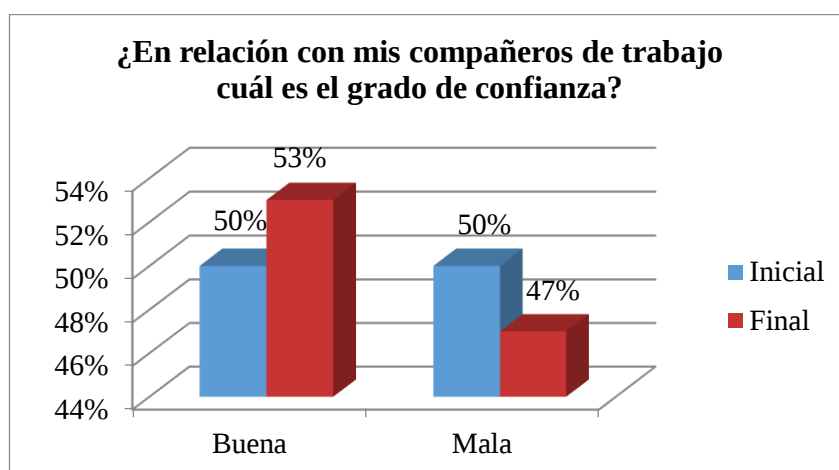


Grafico 14 Estudio Comparativo Autor: Martha I. Toledo

Interpretación de la pregunta 14

En cuanto a la relación con los compañeros el 53% de los participantes mencionan que en la institución se mantienen buenas relaciones entre compañeros, sin embargo un 47% manifiestan lo contrario.

4.4 CONCLUSIONES

El trabajo con profesionales exige fundamentación de conceptos bibliográficos, seguridad y confianza en uno mismo, buen nivel de autoestima y humildad; posterior a ello, la recompensa se siente en las miradas y acciones de quienes fueron gestores de su auto aprendizaje.

Sé que tan solo el tener la oportunidad de compartir experiencias ya es el camino al éxito y en este sentido, los talleres tuvieron la particularidad de brindar momentos ricos para compartir, aprender, y relacionarse con compañeros a quienes antes de esto, no se los identificaba con su nombre.

La variedad de actividades plenamente coordinadas con anticipación, el material necesario, los recursos tecnológicos disponibles, la infraestructura adecuada, la prevención de situaciones imprevistas, etc. Permitieron que docentes y directivos de la Unidad Educativa “Mariano Negrete” se encontraran en un ambiente acogedor y adecuado, con lo cual pudieron analizar, discutir y sintetizar los fundamentos sobre trabajo en equipo que hacen de la vida de las instituciones educativas el pilar fundamental para lograr los objetivos propuestos tanto profesionales como institucionales con miras a lograr la calidad.

4.5 RECOMENDACIONES

Como recomendaciones generales con respecto a este trabajo de investigación se puede mencionar que:

- El personal docente y directivo de la Unidad Educativa “Mariano Negrete” pueden hacer uso de la información, actividades y referentes bibliográficos para un mejoramiento continuo en la vida institucional.
- Tomar en cuenta los temas tratados en los talleres y las conclusiones el momento de elaborar el FODA.
- Revisar, analizar y si es necesario corregir los ítems citados en el reglamento interno sobre Comunicación Asertiva, Complementariedad, Coordinación, Compromiso y Confianza para establecer parámetros de mejoramiento continuo.
- Las técnicas utilizadas en estos talleres pueden ser extendidas y utilizarlos en las aulas de clases.
- El material bibliográfico se puede utilizar como instrumentos de reflexión y retroalimentación de conocimientos.

Realizar sugerencias de mejoramiento con argumentos. Este trabajo de investigación, constituye un aporte al quehacer diario de las instrucciones educativas ya que permite llevar a la práctica las estrategias del trabajo en equipo, para facilitar el cumplimiento de las exigencias ministeriales tendiendo a buscar la calidad educativa para de esta forma ser parte del buen vivir; además nos permite manejar con ética profesional la resolución de conflictos e incluye a toda la comunidad educativa en los procesos de coordinación y organización para enfrentar los retos de competitividad y calidad que exige el nuevo milenio.

Se recomienda a dos directivos y personal docente de la Unidad Educativa “Mariano Negrete” de la ciudad de Machachi, continuar con este proceso de mejoramiento

tratando de hacer parte del desempeño diario el uso de las estrategias en cuanto al trabajo en equipo para el crecimiento profesional, el buen desempeño laboral y el resurgimiento institucional.

BIBLIOGRAFÍA

David Rayback. (1998 pg 42). *Trabaje con su Inteligencia Emocional* . Buenos Aires Argentina: EDAF S.A.

(<http://etimologias.dechile.net>). (s.f.). Obtenido de (<http://etimologias.dechile.net>)

Administracion Presidencial Economista Rafael Correa Delgado. (2011). *Ley Orgánica de Educacion Intercultural L.O.E.I.* Quito Ecuador: Editora Nacional.

Aguilar MJ y Andre E. (1993). *Imparticion de acciones formativas para el empleo*. VIGO.

Alfaro, M. (1998). *Caracteristicas del Equipo Multidisciplinar*.

Autohipnosis. (14 de Mayo de 2009). *Youtube*. Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=wuA3NJLzWKM>

BabeRuth. (1895-1948).

Bayardo Ordoñez. (12 de Agosto de 2013). Importancia de la evaluación en las instituciones educativas. *La Hora Nacional*.

Blanch Josep, Espuny, Gala y Atilas . (2003 pg. 28). *“Teoría de las relaciones laborales”* .

Canal de Jonas. (2015 de Septiembre de 2010). *Youtube*. Obtenido de <https://youtube/ZDnPXiRFiTE>

Carlos Benavides Martinez. (2015). *Enciclonet*. Obtenido de www.enciclonet.com/articulo/conflicto

Carme, A. (2002). *EL TRABAJO EN EQUIPO EN LOS CENTROS EDUCATIVOS*. Mexico: WOLTERS KLUWER EDUCACION.

Cento Fer. (11 de Noviembre de 2010). *Youtube*. Obtenido de <https://Youtube/gP21MYCEs80>

- CEPAL Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2011). *Perspectivas económicas de América Latina 2012: transformación del estado para el desarrollo*. OCDE, CEPAL.
- Cisneros, D. H. (17 de Septiembre de 2012). 4 Claves para mantener Relaciones Humanas Exitosas. (<https://www.youtube.com/watch?v=u3OgV6XVhNM>, Entrevistador)
- Cristina Muñoz, Crespi, Angrehs. (2011 pg. 37-39). *Habilidades Sociales*. Madrid: Paraninfo S.A.
- Curso de formacion de formadores. (2 de Diciembre de 2011). *Youtube*. Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=4hcjML8B1ng>
- David Nevo. (1997). *EVALUACIÓN BASADA EN EL CENTRO. Un diálogo para la mejora educativa*. . Vasco: Mensajero.
- DavidIsaks. (2007). *Teoria y Pactica*.
- Editorial Vértice. (2008). *Cordinacion de equipos de trabajo*. Vertice.
- Eschenazi. (15 de Mayo de 2009). *Youtube*. Obtenido de https://www.youtube.com/watch?v=8h5q3G_d9Jc
- Gabriela Soberanis Madrid. (2014 de Enero de 2014). El compromiso se conoce en la adversidad. *Diario de Yucatán*.
- Goleman Daniel. (2010). *Practica de la inteligencia emocional*.
- Guillermo, B. (2005). *Trabajo en equipo*. Piramide 2005.
- Hans Guitierrez. (8 de Diciembre de 2010). *Youtube*. Obtenido de www.youtube.com/watch?v=n5yar5FsnxU
- Hoftadt Román. (2005, pg 10-12). *Habilidades de Comunicacion*. España: Díaz de Santos.
- Inknowation. (17 de Enero de 2013). *Youtube*. Obtenido de como superarnos: https://www.youtube.com/watch?v=ZfIXIJx4_E0

H. (2013). *Motivacion y trabajo en equipo Libro #8*.

Sommer Michael. (2011).

Stephen Covey. (6 de Junio de 2013). *Youtube*. Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=dVdEXvliJgA>

Stephen Covey. (2014). Goal 1. *Octavo Habito: de la efectividad a la grandeza*, <https://www.youtube.com/watch?v=YVo9XqMVGJ8> .

SteveJobs. (6 de Octubre de 2012). Lecciones de Liderazgo De Steve Jobs.

Turienzo, R. (2011). *Gana la Resiliencia*. Madrid, España: LID Editorial Empresarial, S.L.

Vargas, L. (1999). *Tecnicas participativas para la educación popular*. San José C.R.

W. Edwards Deming ,Jesús Nicolau Medina. (1989). *Calidad, productividad y competitividad: la salida de la crisis*. Madrid: Ediciones Diaz de Santos S.A.

Yarce, J. (2009). *El Poder de los Valores*. Bogota: Universidad de la Sabana.

ANEXOS

Anexo 1 Formato de Encuesta Aplicada

ENCUESTA SOBRE ESTRATEGIAS DE TRABAJO EN EQUIPO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE LA UNIDAD EDUCATIVA CATÓLICA MARIANO NEGRETE

Sr/as Docentes

Con un atento saludo, solicito completar sinceramente la siguiente encuesta en su totalidad; misma que permitirá determinar la situación real en cuanto al trabajo en equipo de nuestro Centro Educativo; la información que puedan proporcionar, permitirán buscar las mejoras estrategias que irán en beneficio institucional.

Agradezco su colaboración

I.- DATOS DEL DOCENTE:

Escoja su área de trabajo:

Docente.....Administrativo.....Técnico.....

Edad:.....

Título:

Tiempo de experiencia en la institución:

En otras Instituciones:.....

II.- INDICACIONES: Preste atención a cada ítem antes de responder y no entregue su cuestionario con respuestas en blanco. Su opinión es muy valiosa para el crecimiento del plantel.

1A-. Ha asistido a:

Cursos y Seminarios.....Talleres y Charlas.....Todo.....Ninguno.....

1B-.Cuándo fue la última vez que asistió a alguna de las actividades anteriores.

Menos de 1 año....Hace 3 o 4 años..... Hace 6 años.....Más de 6 años....Nunca....

2.-Ponga una X en la respuesta correcta.

¿Considera Ud. al trabajo en equipo como base de la Calidad Educativa?

(...) No porque la calidad lo hacemos cada uno con la experiencia y preparación que tenemos.

(...) Pienso que es fundamental en toda organización.

(...) Considero que solo es una parte.

3.- Ubique sus conocimientos sobre trabajo en equipo

- ☐ 1=Poco
- ☐ 2= Aceptable
- ☐ 3= Excelente
- ☐ 4= Ninguno

4.-Que frase; según su criterio, motivaría el trabajo en equipo en la institución. Diseñe un valor de 1 al 4 según el grado de importancia. Siendo 1 el puntaje más alto.

- ☐ La motivación constante, permite la formación de equipos responsables.
- ☐ Deben ligarse los objetivos institucionales a los personales.
- ☐ El trabajo en equipo dan buenos resultados cuando hay calidad en el desempeño individual y colectivo.
- ☐ El aspecto fundamental para que funcione el trabajo en equipo es la comunicación.

5.-Considera usted que su desempeño profesional en la institución se da en base al trabajo en equipo

- ☐ SI
- ☐ NO

6.-Cuál es la misión de la institución

- ☐ Conoce muy bien
- ☐ Conoce poco
- ☐ Desconoce

7.- ¿En la Institución existen factores que le impiden desempeñarse eficazmente como profesional?

- ☐ SI
- ☐ NO

8.- Complete la respuesta según su percepción.

La Unidad Educativa Católica “Mariano Negrete” cuenta con una estructura organizativa:

- ☐ Eficiente
- ☐ Aceptable
- ☐ Mala
- ☐ Pésima
- ☐ Desconozco

9.-Responda sí o no a las siguientes interrogaciones

9A.- ¿Me siento capaz de realizar las tareas encomendadas?

- ☐ SI
- ☐ NO

9B.- ¿Conozco mis funciones y las cumpla responsablemente?

- ☐ SI
- ☐ NO

9C.- ¿La institución respalda mi afán por acrecentar los conocimientos científicos?

☐ SI

☐ NO

10.- ¿En la institución se coordinan las actividades con suficiente anticipación?

☐ Siempre

☐ A veces

☐ Nunca

11A.-¿La mayoría de compañeros mantienen normas de respeto, control y habilidad para lograr una buena comunicación con los padres de familia?

☐ SI

☐ NO

11B.-¿La mayoría de compañeros mantienen normas de respeto, control y habilidad para lograr una buena comunicación con los estudiantes?

☐ SI

☐ NO

11C.-¿La mayoría de compañeros mantienen normas de respeto, control y habilidad para lograr una buena comunicación con las autoridades?

☐ SI

☐ NO

12A.-¿Cómo profesional de la institución colabora en todo lo que se le solicita?

☐ SI

☐ NO

12B-¿Su desempeño profesional se realiza en un adecuado ambiente laboral?

☐ SI

☐ NO

12C-¿En la Unidad Educativa se articulan y coordinan los niveles inicial, educación básica y bachillerato?

☐ SI

☐ NO

13-¿Porque escogió trabajar como docente?

☐ A) Me recomendaron

☐ B) Es una opción de trabajo

☐ C) Siempre quise ser

☐ D) No logre escoger otra carrera

☐ E) Ninguna

14-¿En relación con mis compañeros de trabajo cual es el grado de confianza?

☐ Buena

☐ Mala

Gracias por su colaboración